

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PEGAWAI DI KANWIL PT. PEGADAIAN (PERSERO)
JAWA TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

NIYA FARIKHA ROSYADA

12010112120013

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Niya Farikha Rosyada

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112120013

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PEGAWAI DI KANWIL PT.
PEGADAIAN (PERSERO) JAWA
TENGAH**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, 10 Mei 2016

Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.)
NIP. 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Niya Farikha Rosyada
Nama Penyusun : Niya Farikha Rosyada
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112120013
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PEGAWAI DI KANWIL PT.
PEGADAIAN (PERSERO) JAWA
TENGAH**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 13 Juni 2016

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Niya Farikha Rosyada, menyatakan bahwa skripsi dengan judul ” **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI DI KANWIL PT. PEGADAIAN (PERSERO) JAWA TENGAH**” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 Mei 2016

Niya Farikha Rosyada
NIM : 12010112120013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Man Jadda Wajada”

“Every day is race, the last but not the list”

“Semangat, Sabar dan Berdoa”

“The Secret”

**“Doakan, Sugestikan Keinginan Dalam Hatimu Apa yang Kamu Inginkan
Kelak Akan Kamu Temukan dan Dapatkan Keinginan Itu”**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :
*Kedua orang tua serta adik-adik saya tercinta
atas kasih sayang, do'a dan dukungan
yang tak terhingga.*

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) with regard to the manifestation of a person (employee) as a social creature. Emotional skills (ability to work) is part of the OCB to produce outstanding performance in the job. Organizational culture guide the behavior of employees to improve work ability, commitment and loyalty of employees who have the organizational commitment is high performing not only tasks that have become obligations, but will voluntarily work on things that can be classified as additional interventions (extra effort).

Samples adalam this study are employees of PT. Pawnshop (Persero) Regional Office XI Semarang Pawnshop 60 people. Data collection techniques using a questionnaire with Likert scale. Test instruments used validity and test reliabilitas. Analysis of the data used is multiple linear regression, with ujit, F test and coefficient determinai.

Based on the analysis and discussion of results, it can be concluded that (1) Cultural Organization positive and significant impact on the Organization Citizenship Behavior (OCB); (2) Organizational Commitment positive and significant impact on the Organization Citizenship Behavior (OCB) and (3) Organizational Culture and Organizational Commitment positive and significant impact on the Organization Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB).*

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KanWil PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pegadaian XI Jawa Tengah sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB); (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan (3) Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Organization Citizenship Behavior (OCB)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI DI KANWIL PT. PEGADAIAN (PERSERO) JAWA TENGAH yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini berlangsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tuaku tercinta Bapak H. Sugiyanto dan Hj. Siti Nadliroh serta adikku tercinta Nadiya Ahadiyahatur Rohmah yang selalu memberikan doa dan dukungannya tiada henti.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dan seluruh staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna.
3. Bapak Dr. Harjum Muharram, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, semangat serta saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Shoimatul Fitria, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dalam kegiatan akademik selama menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Yang telah sabar mengajar, membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa. Serta seluruh staff dan karyawan baik perpustakaan, tata usaha, laboratorium yang telah membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar di kampus selama ini.
7. Pihak Humas bapak Kusworodan yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian serta pengambilan data dari Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah.
8. Karyawan KanWil PT. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah yang telah memberikan bantuan sebagai responden berguna untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat tersayang Cabe (Indah Y, Itsna Ainin dan Rio Putri) yang sudah memberikan pengalaman berteman yang luar biasa sejak awal masuk kuliah hingga saat ini.

10. Keluarga dari organisasi Kompi (Komunitas Mahasiswa Pati) yaitu teguh, aris, kukuh, risky, mila, ipeh, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan namanya, terima kasih sudah memberikan pengalaman organisasi yang luar biasa. Kalian semua menginspirasi.
11. Teman-teman seperjuangan Indah Yunila Sari dan Ayu KusumoWardhani yang sudah banyak sekali membantu dan meramaikan hidup saya selama di Semarang.
12. Teman-teman KKN TIM II UNDIP 2015 Desa Pasuruhan: Udin, Fanny, Astrid, Lintang, Ramos, Desy, Fadly, Ali, yang sudah berbagi rumah dan makanan selama 35 hari.
13. Teman-teman kosan Imah, Gizka, Nisa, Grace, dan lainnya yang telah membantu meramaikan hidup selama di Semarang.
14. Teman-teman Manajemen 2012 lainnya dan semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin belum sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kekurangannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengkajian ilmu pengetahuan dan mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, 10 Mei 2016

Niya Farikha Rosyada
(NIM : 12010112120013)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian dan Manfaat Penulisan	7
1.4.Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
2.1.2 Budaya Organisasi	17
2.1.3 Komitmen Organisasi	26
2.2 Hubungan Antar Variabel	31
2.2.1. Hubungan Budaya Organisasi dan OCB)	31
2.2.2. Hubungan Komitmen Organisasi dan OCB	32
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.4 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	36
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	38
2.6 Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.2.1 Variabel Penelitian	40
3.2.2 Definisi Operasional	41
3.3 Jenis Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.4 Jenis dan Sumber Data	45
3.5 Metode Pengumpulan Data	46
3.6 Metode Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Gambaran Umum.....	55
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	55
4.1.2. Struktur Organisasi	55
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.4. Gambaran Umum Responden	60
4.1.4.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.4.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.2.1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	64
4.2.2. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	66
4.2.3. Deskripsi Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	67
4.3. Alat Analisis Data.....	70
4.3.1. Hasil Uji Validitas	70
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	74
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1. Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.4.3. Hasil Normalitas	76

4.5. Hasil Analisis Data	78
4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.5.2. Hasil Uji t	79
4.5.3. Hasil Uji F	81
4.5.4. Koefisien Determinasi	81
4.6. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Keterbatasan Penelitian	89
5.3 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	37
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Usia	61
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan	62
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi	64
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	66
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y)	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Estimasi Regresi	78
Tabel 4.13	Hasil Uji t	79
Tabel 4.14	Hasil Uji F	81
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	76
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normalitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Pengesahan Usulan Skripsi

Lampiran B Kuesioner Penelitian

Lampiran C Data Penelitian

Lampiran D Output Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam usaha perubahan secara eksternal atau yang berkaitan dengan organisasi maupun secara internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perubahan internal dalam organisasi salah satunya dengan memperbaiki kualitas SDM dan juga meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Untuk memiliki pegawai terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, Perilaku dari karyawan

organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh seorang karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya (Organ *et al*, 2006).

Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi didapat juga jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap

yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006).

Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah.

Menurut Organ (2006), komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan (Wibowo, 2012). Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem maka akan dihargai bersama oleh organisasi (Robbins, 2014).

Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektivitas organisasi dan akan memudahkan manajer dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik (Khan, 2011). Oleh karena itu, tentunya perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan, salah satunya adalah perilaku yang menunjukkan OCB.

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional sebagai mediator dalam menciptakan OCB di dalam perusahaan. Robbins (2014) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi salah satu antecedent yang kuat dari OCB (Khan dan Rashid, 2012). Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sering menampilkan perilaku OCB (Bakhshi, Sharma, dan Kumar, 2011).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Pada penelitian Rini, dkk (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi positif ($\beta=0,266$) dengan nilai p-value signifikan 0,007 yang seharusnya pada taraf

nyata signifikan value bernilai $<0,05$ ($p<0,05$), bertolak belakang dengan penelitian Khan dan Rashid (2012) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi positif ($\beta=0,226$) dengan nilai p signifikan 0,257 karena nilai p-value signifikan $> 0,05$ yang seharusnya pada taraf nyata signifikan p-value bernilai $<0,05$ ($p<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pada penelitian Khan dan Rashid (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi ($\beta=0,0299$) dengan nilai p-value signifikan 0,020 karena nilai p-value signifikan $<0,05$ yang memang seharusnya berada signifikan pada $<0,05$ ($p<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Bertolak belakang dengan penelitian tersebut, penelitian Darmawati, dkk (2013) yang menyatakan komitmen organisasi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi negatif ($\beta= -0,52$) dengan nilai p-value signifikan 0,625 karena nilai p-value signifikan $> 0,05$ yang seharusnya pada taraf nyata p-value bernilai $< 0,05$ ($p<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Dalam objek penelitian ini yaitu Pegawai di KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah. Kantor Wilayah Pegadaian XI Semarang yang beralamat di Jl. Ki Mangunsarkoro No.7, Semarang, Jawa Tengah. Kanwil XI mempunyai 442 outlet yang tersebar di provinsi Jawa Tengah dan DI. Yogyakarta. Kantor

Wilayah. Usaha yang bergerak dibidang jasa ini, berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja yang baik baik setiap karyawan. Berdasarkan *research gap* diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* menjadi suatu konsep yang sangat penting bagi perusahaan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan seperti saat ini. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan, karena kerjasama tim sebagai elemen yang harus senantiasa dipertahankan oleh seluruh karyawan akan semakin meningkat dengan adanya perilaku *extra-role* ini. Bagi karyawan, OCB merupakan suatu bentuk komitmen terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka ia akan semakin sering menunjukkan perilaku-perilaku positif dan bahkan melakukan sesuatu yang berada di luar deskripsi formal pekerjaannya.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjadi faktor munculnya komitmen organisasional di antara karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan sikap positif di luar deskripsi formal pekerjaannya dan saling tolong menolong di antara karyawan. Hendaknya setiap karyawan yang mendapatkan sikap positif dan keadilan dari perusahaan

akan semakin sering menunjukkan sikap positif untuk menciptakan keunggulan bersaing perusahaan di abad ini. Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan:

1. pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

b. Bagi Akademisi

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah pengaruh budaya organisasi. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian. Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang komitmen organisasi dan berdampak pada munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di antara karyawan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian, hal ini merupakan bagian yang menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup, merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini, yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah