

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA
KARYAWAN PT.BUDI SENTOSA AGROPOLITAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

R.M Afrila Bahtera Yudha

NIM : 1901110240

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : R.M Afrila Bahtera Yudha
Nomor Pokok/NIRM : 1901110240
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* Pada Karyawan
PT.Budi Sentosa Agropolitan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17. Okt. 2024.....Pembimbing 1 : Kartawinata SE,M.P.
NIDN : 0214125901

Tanggal 17 Okt. 2024.....Pembimbing II : Muhammad Ridwan,SE,MM
NIDN : 0219116101

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 17.10.2024.....

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 17.10.2024



Dr.Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

099 /PS/DFEB/ 24

Marivam Zanariah,SE,M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : R.M Afrila Bahtera Yudha
Nomor Pokok/NIRM : 1901110240
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT.Budi
Sentosa Agropolitan

Penguji Skripsi

Tanggal ~~17. Okt. 2024~~ Ketua Penguji : Kartawinata SE.M.P
NIDN. 0214125901

Tanggal 17 Okt. 2024 Penguji I : Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN. 0219116101

Tanggal 17-10-24 Penguji II : Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN. 0008086502

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 17-10-2024

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 17.10.2024



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jika kamu benar-benar menginginkan sesuatu, lambat laun kamu pasti akan segera menemukan caranya.”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : R.M Afrila Bahtera Yudha
Nomor Pokok/NIRM : 1901110240
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2024



R.M Afrila Bahtera Yudha

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan ". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
5. Bapak Kartawinata SE,M.P selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Muhammad Ridwan,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Pimpinan PT. Budi Sentosa Agropolitan serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku tercinta, Nyanyu Nurjanah dan Almarhum Usailan Oemar dan Nyayu Nurbani dan Almarhum R.M Mansyur yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Partnerku Sakinah terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Aaminnn...

Palembang, Agustus 2024

R.M Afrila Bahtera Yudha

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	9
2.1.1.1 Teori <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	10
2.1.1.2 Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	10
2.1.1.3 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	13
2.1.1.4 Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)...	14
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi	17
2.1.2.1 Manfaat Budaya Organisasi	18
2.1.2.2 Pandangan Dalam Budaya Organisasi	19

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.4 Dimensi Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi.....	21
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.1 Manfaat Kepuasan kerja.....	23
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja	24
2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.1.4 Pengertian Komitmen Organisasional.....	26
2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	28
2.1.4.2 Dimensi Komitmen Organisasional	29
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional	29
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	30
2.3 Kerangka Berfikir	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Tempat Penelitian	33
3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi,Sample dan Teknik Sampling	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sample	37
3.3.3 Teknik Sampling	38
3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	39
3.4.1 Variabel	39
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.5 Instrumen Penelitian	41

3.5.1 Uji Validitas.....	42
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.6 Teknik Analisa Data	43
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	45
3.8 Uji Hipotesis Statistik	46
3.8.1 Uji Simultan, digunakan uji F	46
3.8.2 Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT. Budi Sentosa Agropolitan.....	51
4.1.1 Sejarah Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali	51
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali....	52
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	53
4.2 Pembahasan dan interpretasi	56
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	56
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	59
4.3.1 Uji Validitas	59
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.4 Asumsi Klasik	62
4.4.1 Analisis Linear Berganda.....	65
4.4.2 Koefisien Determinasi.....	66
4.5 Uji Hipotesis	68
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	68
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	68
4.6 Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	31
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Proposal	35
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6 Skor Skala Likert.....	47
3.4 Interval Koefisien.....	48
4.1 Jenis Kelamin.....	56
4.2 Usia	57
4.3 Pendidikan.....	57
4.4 Masa Bekerja.....	58
4.5 Uji Validitas Untuk Variabel Budaya Organisasi	59
4.6 Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	60
4.7 Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasional	60
4.8 Uji Validitas Untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	61
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.10 Hasil Uji Normalitas	63
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
4.13 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	67
4.14 Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F	67
4.15 Uji T	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	31
4.1 Struktur Organisasi	52
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Spss Versi 24

ABSTRAK

R.M Afrila Bahtera Yudha, Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizationa Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT.Budi Sentosa Agropolitan (Dibawah bimbingan Bapak Kartawinata SE,M.P dan Bapak Muhammad Ridwan,SE,MM)

PT. Budi Sentosa Agropolitan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, saat ini komoditas utama adalah singkong. perusahaan ini memiliki tugas dan menjalankan peran yang cukup banyak mengenai perkebunan singkong, Fenomena yang terjadi di PT. Budi Sentosa Agropolitan ialah kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari karyawan. Terdapat karyawan yang masih mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan, Hal ini terjadi karena karyawan memiliki tugas masing-masing yang banyak sedangkan jumlah karyawan dirasa tidak sebanding dengan tugas yang harus dikerjakan. Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan. Sampel dalam penelitian ini 100 karyawan karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan

Hasil penelitian ini menunjukkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempengaruhi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan. Hasil uji parsial (Uji t) juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan, variabel kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan dan variabel komitmen organisasional tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan. PT. Budi Sentosa Agropolitan harus lebih memperhatikan komitmen organisasional karyawan dan sebaiknya melakukan mengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan

Kata kunci: Budaya Organisasi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Organizationa Citizenship Behavior

ABSTRACT

R.M Afrila Bahtera Yudha, The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in PT. Budi Sentosa Agropolitan Employees (Under the guidance of Mr. Kartawinata SE, M.P and Mr. Muhammad Ridwan, SE, MM)

PT. Budi Sentosa Agropolitan is a company operating in the plantation sector, currently the main commodity is cassava. This company has quite a lot of duties and plays a role regarding cassava plantations. The phenomenon that occurs at PT. Budi Sentosa Agropolitan is the lack of Organizational Citizenship Behavior (OCB) from employees. There are employees who still ignore the regulations that have been set. This happens because employees each have many tasks while the number of employees is felt to be disproportionate to the tasks that must be done. The aim is to determine the influence of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment simultaneously on Organizational Citizenship Behavior in PT employees. Budi Sentosa Agropolitan. The sample in this study was 100 employees of PT. Budi Sentosa Agropolitan

The results of this research show that simultaneous hypothesis testing (F Test) shows that the variables of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment jointly influence the Organizational Citizenship Behavior of PT employees. Budi Sentosa Agropolitan. The results of the partial test (t test) also show that organizational culture variables influence the Organizational Citizenship Behavior of PT employees. Budi Sentosa Agropolitan, job satisfaction variables influence the Organizational Citizenship Behavior of PT employees. Budi Sentosa Agropolitan and organizational commitment variables do not influence the Organizational Citizenship Behavior of PT employees. Budi Sentosa Agropolitan. PT. Budi Sentosa Agropolitan must pay more attention to employee organizational commitment and should evaluate and avoid factors that could hinder the Organizational Citizenship Behavior process of PT employees. Budi Sentosa Agropolitan

Keywords: Organizational Culture Job Satisfaction, Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior

RIWAYAT HIDUP

R.M Afrila Bahtera Yudha dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 20 April 1999, merupakan anak ke Tiga dari Empat bersaudara, dari pasangan bapak R. Masyur dan ibu Nyayu Nurbani. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2012 di SD Negeri 2 Indralaya Utara, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2015 di PKBM Melati Indralaya Utara . Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2018 di PKBM Melati. Pada tahun 2019, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang..

Palembang, Agustus 2023

R.M Afrila Bahtera

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, karena dengan kualitas kinerja yang baik maka akan mendorong keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) atau juga disebut sebagai perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu mendorong peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak menjadi keharusan yang tertulis pada deskripsi jabatan formal dan terlepas dari kontrak yang mengikat dengan perusahaan, namun lebih menjadi pilihan masing-masing individu sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki sifat yang bebas dan eksplisit (Dewi & Riana, 2018:5).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya yang kuat memiliki tingkat penerimaan yang tinggi atas nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota sehingga dapat membentuk perilaku anggota yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa adanya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam sebuah organisasi merupakan sebuah perwujudan dari budaya organisasi yang kuat.

Menurut Kusumawardani dan Kurniawan (2018:8) budaya organisasi adalah aturan kerja yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi aspek yang penting dalam organisasi karena akan selalu berhubungan dengan suatu kehidupan yang ada dalam suatu organisasi termasuk bagaimana anggota berperilaku di dalamnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penuntut utama perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Affandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Wahyudi dan Salam (2020:11) komitmen organisasional adalah suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai seorang anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi

PT. Budi Sentosa Agropolitan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, saat ini komoditas utama adalah singkong. perusahaan ini memiliki tugas dan menjalankan peran yang cukup banyak mengenai perkebunan singkong, Fenomena yang terjadi di PT. Budi Sentosa Agropolitan ialah kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari karyawan. Terdapat karyawan yang masih mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan, Hal ini terjadi karena

karyawan memiliki tugas masing-masing yang banyak sedangkan jumlah karyawan dirasa tidak sebanding dengan tugas yang harus dikerjakan. Selain tugas pokok, karyawan juga sering mendapatkan tugas tambahan dari atasan melalui surat penugasan. Hal ini berdampak pada perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari karyawan yang terbatas sehingga terbilang kurang mencerminkan perilaku tersebut, dikarenakan Karyawan kurang antusias ketika perusahaan mengadakan kegiatan kecuali diwajibkan. Selain itu, karyawan cenderung berbicara di belakang dan membesar-besarkan masalah jika terdapat kebijakan yang kurang disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat OCB pada karyawan masih perlu untuk diberi perhatian khusus terutama pada dimensi *conscientiousness* dan *courtesy*.

Beberapa karyawan merasa kurang puas dengan sistem promosi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa bahwa penilaian untuk promosi tersebut kurang objektif sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan dan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antar karyawan. Karyawan juga merasa bahwa terkadang beban kerja yang diterima terlalu tinggi sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan. Di samping itu, komitmen karyawan juga cenderung rendah karena karyawan yang kurang loyal dengan perusahaan, beberapa karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan ketika terdapat perusahaan lain yang lebih baik alih-alih mempertahankan keanggotaannya pada organisasi. Karyawan juga tidak merasa memiliki kewajiban untuk terus bertahan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang terbangun di PT.Budi Sentosa Agropolitan berpengaruh dengan adanya komitmen pada setiap

pegawai, sehingga komitmen yang terbentuk akan mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019:6) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behaviour* di perusahaan Focus Design Artglass Ubud. Budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* di perusahaan. Sedikit berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taroreh et al. (2020:2) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Dijelaskan hal tersebut terjadi karena masih dibutuhkan evaluasi dengan memperkuat budaya organisasi agar memaksimalkan kemampuan karyawan.

Peneliti menemukan hasil unik yang sangat berbeda dari penelitian sebelumnya dari Syarief et al. (2017:3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. Masih adanya karyawan yang tidak disiplin, telat datang dan mangkir saat jam kerja menjadi alasan bahwa budaya organisasi di organisasi tersebut tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti ini adalah untuk menganalisa, mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan.
2. Pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Budi Sentosa Agropolitan.

3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT.Budi Sentosa Agropolitan.
4. Pengaruh Komitmen organisasional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT.Budi Sentosa Agropolitan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT.Budi Sentosa Agropolitan serta dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh peneliti selama mengikuti kuliah di Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

3. Bagi Aktivitas Akademis

Hasil penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta*
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia:Alfabeta*
- Abdul Hakim, 2020 *Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang Tijarah, Volume 2 No. 20*
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 1–10.*
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.*
- Debby Wine Simatupang. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasional PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta*
- Desi Pramita Sari, Haryani Haryani, 2022 *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawann Pada PT. BPR Mandri Artha Abadi Di Semarang DHARMA EKONOMI Vol.29, No.2 Oktober 2022 e-ISSN:2964-5808; p-ISSN:0853-5205, Hal 91-107*
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.*
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1.*

- Fadillah, Rozi, Sulastini, dan Noor Hidayati. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 6 (1), h. 1-9
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta
- Munawirsyah, I (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi,6(1), 44–51.
- M. Ekhsan dan Burhan Septian (2021) *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra* MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan ISSN: 2723-701X
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta..
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Raston Sitio (2019). *Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta*. Volume 2, Number 1.
- Ria Mardiana, Yusuf, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasional: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Rusvitawati, Devi, Tinik Sugiati, dan Maya Sari Dewi. 2019. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin*.” JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 7(1):1.

- Triastuti, D. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 2(2),203.
- Stefanus Y. Raintung, Victor P. K. Lengkong dan Rita N. Taroreh (2022) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado* Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1694-1704
- Sitompul, Rinta. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasional: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka: Makasar