

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIATOR**

Studi pada PT. Sari Warna Asli

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun oleh:

Erika Kus Dhanarti

NPM: 16 03 22971

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIATOR**

Studi pada PT. Sari Warna Asli



Disusun oleh

Erika Kus Dhanarti

NPM: 16 03 22971

Telah dibaca disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th. Agung M. Harsiwi".

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si

Tanggal 15 Juli 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 615/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 7 Agustus 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Erika Kus Dhanarti

NPM : 160322971

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Erika Kus Dhanarti telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIATOR**

Studi pada PT. Sari Warna Asli

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Juli 2020

Yang menyatakan



Erika Kus Dhanarti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediator Studi pada PT. Sari Warna Asli” dengan baik dan tuntas.

Skripsi ini meneliti adanya pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sari Warna Asli.

Penulisan skripsi ini bertujuan melengkapi serta memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan YME yang telah memberikan kesehatan, serta kesempatan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak, ibu, kakak dan nenek yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, nasihat, serta motivasi dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Daniel sebagai manajer HRD PT. Sari Warna Asli dan Ibu Rini, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian pada PT. Sari Warna Asli.
7. Segenap karyawan yang turut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang penulis bagikan saat melakukan penelitian.
8. Teman-teman kuliah serta teman-teman KKN 76 kelompok 96 yang selalu memberikan keyakinan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Dosen-dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mengajarkan berbagai mata kuliah kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan yang akan datang. Demikian yang penulis dapat sampaikan, terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan sehingga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 15 Juli 2020

Penulis

Erika Kus Dhanarti



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“You may never know what the results come of your actions, but if you do nothing, there will be no result”

Mahatma Gandhi

“Let the past make you better, no bitter”

Buddha

“For with God nothing will be impossible”

Luke 1:37

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan YME yang telah memberikan kesehatan, serta kesempatan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak, ibu, kakak dan nenek yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Teman-teman yang selalu memotivasi dan memberikan doa sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Motto dan Persembahan.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7

1.6. Sistematika Laporan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Budaya Organisasional.....	10
2.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	14
2.3. Komitmen Organisasional.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	20
2.5. Kerangka Penelitian.....	23
2.6. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Lokasi penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Sampel.....	28
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.4. Data Penelitian.....	30
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6. Metode Pengujian Instrumen.....	31
3.7. Instrumen Penelitian.....	32
3.8. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Karakteristik Responden.....	41

4.2. Hasil Pengujian Instrumen.....	45
4.3. Statistik Deskriptif.....	49
4.4. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
4.5. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional... 56	
4.6. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57
4.7. Komitmen Organisasional menjadi Mediator pada Pengaruh Budaya Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59
4.8. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	67
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Implikasi Manajerial.....	68
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	71
5.4. Saran.....	71
Daftar Pustaka.....	73
Lampiran.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Divisi	43
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Budaya Organisasional	49
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasional	52
Tabel 4.10 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
Tabel 4.11 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional	56
Tabel 4.12 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57

Tabel 4.13 Pengaruh Komitmen Organisasional menjadi Mediator pada Pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*59



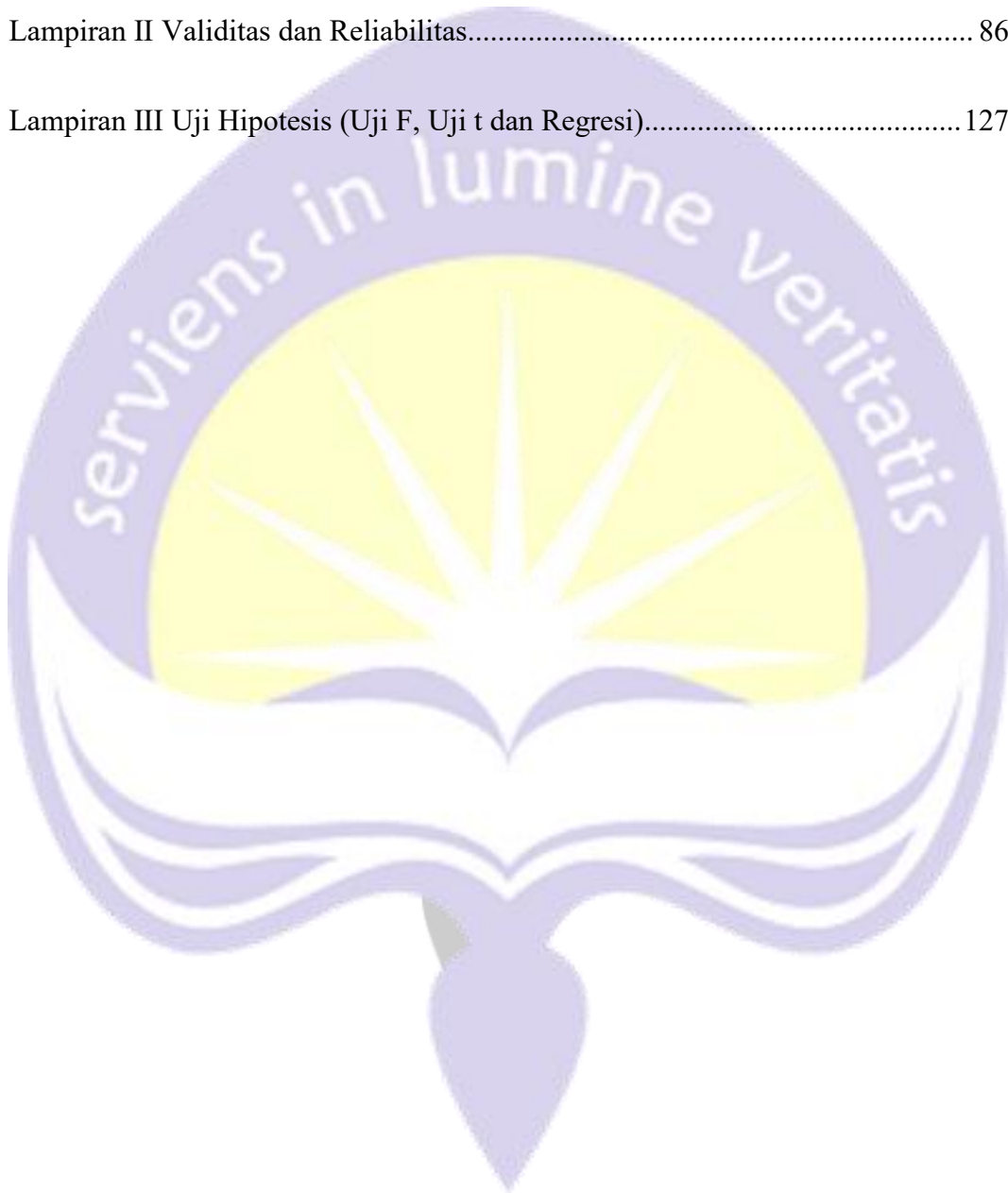
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	23
Gambar 3.1 Model Regresi tanpa Variabel Mediator.....	37
Gambar 3.2 Model Regresi dengan Variabel Mediator.....	38
Gambar 4.1 Analisis Jalur Tanpa Variabel Komitmen Organisasional sebagai Mediator.....	60
Gambar 4.2 Analisis Jalur dengan Variabel Komitmen Organisasional sebagai Mediator.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	77
Lampiran II Validitas dan Reliabilitas.....	86
Lampiran III Uji Hipotesis (Uji F, Uji t dan Regresi).....	127



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIATOR**

Studi Pada PT. Sari Warna Asli

Disusun Oleh :

Erika Kus Dhanarti

NPM: 16 03 22971

Pembimbing :

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Budaya organisasional merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membentuk budaya organisasional dengan kuat agar para karyawan yang bekerja dapat mempunyai sikap dan perilaku yang mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tidak hanya budaya organisasional saja yang penting bagi perusahaan, *organizational citizenship behavior* juga merupakan salah satu hal yang dapat menguntungkan perusahaan di masa yang akan datang. Karyawan yang mau bekerja melebihi tugas dan tanggung jawabnya dapat membantu perusahaan untuk mengerjakan kegiatan dalam perusahaan secara efektif dan efisien. Bila budaya organisasional dan *organizational citizenship behavior* sudah terbentuk dalam perusahaan maka secara tidak langsung muncul komitmen organisasional pada setiap karyawan dalam perusahaan. Komitmen organisasional ini muncul karena karyawan yang bekerja sudah merasa nyaman dalam bekerja serta merasa bahwa keberadaannya dalam perusahaan merupakan hal yang penting.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai mediator studi pada PT. Sari Warna Asli. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja pada PT. Sari Warna Asli. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan pengujian dilakukan dengan

analisis regresi dengan variabel mediator. Sebelum dilakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli. Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional pada PT. Sari Warna Asli. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli. Komitmen organisasional menjadi mediator parsial pada pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli.

Kata kunci: budaya organisasional, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional, regresi dengan variabel mediator.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasional memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Seringkali hal tersebut diabaikan dan dianggap biasa saja, padahal budaya organisasional dapat mempengaruhi berjalannya sebuah perusahaan di masa yang akan datang seperti apakah perusahaan tersebut akan berubah atau mengalami stagnasi. Perubahan ini tidak hanya mengubah proses dan struktur dalam organisasi tetapi juga budaya dalam organisasi (Mohant dan Ruth, 2012). Semua itu bergantung pada bagaimana budaya perusahaan itu dijalankan.

Dalam menciptakan budaya organisasional sebuah perusahaan perlu memperhatikan visi dan misi yang ada. Visi dan misi membantu manajemen untuk mengarahkan budaya organisasional agar dapat berjalan dengan tepat. Menurut Aly et al., (2016) dalam Arumi et al., (2019), budaya organisasional dapat muncul dari interaksi antar karyawan sehingga tercipta suatu kebiasaan, bahasa umum dan akhirnya akan membentuk suatu perilaku yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Nilai, norma, kepercayaan dan cara berpikir dari setiap anggota dalam perusahaan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya organisasional yang baik dan nyaman.

Faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasional yang berjalan adalah perilaku dari manajemen atas (*top management*) perusahaan.

Di Indonesia, budaya organisasional telah dipandang sebagai elemen penting dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang berusaha untuk mengikuti perkembangan jaman yang ada agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Beberapa perusahaan yang menggunakan budaya organisasional yang tepat dapat mencapai tujuan perusahaan yang ada karena setiap anggotanya merasa diikutsertakan dalam menjalankan perusahaan, bukan hanya sebagai karyawan tetapi juga individu yang memberi pengaruh nyata.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah semua perilaku yang bertujuan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan atau per bagian seperti secara sukarela datang ke kegiatan yang menguntungkan perusahaan atau tidak mengeluh saat bekerja (Aly et al., 2016 dalam Arumi et al., (2019). OCB juga dapat diartikan sebagai perilaku karyawan atau pekerja yang ingin mengerjakan tugas atau pekerjaan di luar dari *jobdesc* atau tugasnya. Dalam sebuah perusahaan perilaku tersebut membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien karena setiap karyawan memiliki kerjasama yang baik di dalam perusahaan. Bila budaya organisasional dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan karyawan yang bekerja juga nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka OCB akan muncul dalam perusahaan karena para karyawan merasa nyaman dan memiliki perusahaan.

Dalam bekerja, tidak hanya budaya organisasional yang berpengaruh pada munculnya OCB, tetapi adanya komitmen dari setiap anggota dalam perusahaan juga merupakan faktor penting. Komitmen ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Budaya organisasional dan OCB merupakan dua hal penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasional dalam suatu perusahaan berperan penting untuk melihat bagaimana perusahaan di masa yang akan datang. Budaya organisasional yang berjalan dengan baik akan membuat para karyawan menjadi nyaman dalam bekerja di dalam perusahaan, sehingga bila hal tersebut terjadi maka karyawan akan mempunyai rasa keikutsertaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila budaya organisasional sukses dijalankan, maka OCB akan muncul. OCB membuat karyawan menjadi individu yang ingin bekerja melebihi tugas yang telah perusahaan berikan. Karyawan ingin bekerja melebihi tugas dan tanggung jawabnya karena karyawan merasa tujuan perusahaan merupakan salah satu tujuan yang ingin karyawan capai. Oleh karena itu, budaya organisasional dan OCB berpengaruh untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan adalah komitmen organisasional. Tanpa komitmen organisasional dalam perusahaan, karyawan yang bekerja tidak tahu apa yang akan dicapai perusahaannya. Bila komitmen organisasional sudah tertanam dengan baik maka karyawan yang bekerja akan tahu apa yang akan dicapai perusahaan. Komitmen organisasional dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam bekerja di dalam

perusahaan. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan apa yang akan dicapai di masa yang akan datang. Budaya organisasional dan OCB akan lebih maksimal bila disertai dengan komitmen organisasional yang tertanam pada karyawan yang bekerja di dalam perusahaan.

PT. Sari Warna Asli adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri *textile* dan *garment* yang memproduksi benang hingga pakaian jadi. PT. Sari Warna Asli didirikan pada tanggal 21 Desember 1977. Hingga saat ini, PT. Sari Warna Asli telah terbukti mampu bersaing di pasar domestik dan internasional dengan memasarkan produknya ke berbagai negara seperti Singapura, Amerika, Inggris, Jerman, Kanada, India, Ghana, dll. Hal tersebut dikarenakan PT. Sari Warna Asli memahami bahwa perdagangan *textile* saat ini telah mendunia dengan mengedepankan kualitas produk layak ekspor. Terdapat dua departemen penting di PT. Sari Warna Asli, yaitu *Office* dan *Produksi*. Departemen *office* terdiri dari Personalia, *Accounting & Kasir* (Keuangan), *Purchase* (Pembelian), Logistik (Gudang), *Marketing*, IT (EDP), *Utility*, Mekanik, Umum dan Poliklinik. Departemen produksi terdiri dari *Follow Up*, *Quality Control* (QC), dan *Packing*. Pada tahun 2012, PT. Sari Warna Asli melakukan merger dengan PT. Sritex yang menghasilkan PT. Sari Warna Asli *Garment*, yang merupakan anak perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan pakaian (seperti baju, celana, jaket militer, jaket non-militer, dll).

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk menggunakan PT. Sari Warna Asli sebagai objek penelitian karena melihat bahwa PT. Sari Warna Asli telah mempunyai budaya serta nilai-nilai yang tertanam di dalamnya. Alasan lainnya adalah pada saat melakukan observasi pada perusahaan peneliti melihat beberapa karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam perusahaan dan dari hasil diskusi dengan manajemen, *turn over* yang ada dalam perusahaan tergolong rendah. Lama bekerja dan rendahnya *turn over* dapat menjadi indikasi bahwa karyawan telah mempunyai rasa keterikatan serta rasa kepemilikan dengan perusahaan yang nantinya akan memunculkan OCB pada setiap karyawan yang bekerja. Semua itu masih menjadi merupakan kemungkinan, maka dari itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah kemungkinan tersebut merupakan hal yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan. Alasan lainnya karena peneliti ingin melihat apakah terdapat perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah di susun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Sari Warna Asli?

3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli?
4. Apakah komitmen organisasional menjadi mediator pada pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli?

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi penelitian agar lebih fokus terhadap permasalahan yang ada, maka batasan-batasan masalah tersebut adalah:

1. Budaya Organisasional

Menurut Aly et al., (2016) dalam Arumi et al., (2019), budaya organisasional dapat diartikan sebagai suatu hal yang muncul dari interaksi antar karyawan sehingga tercipta suatu kebiasaan, bahasa umum dan akhirnya akan membentuk suatu perilaku yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku kerja yang melebihi kebutuhan kerja dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan (Aldrin dan Yunanto, 2019).

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah keyakinan dan keinginan semua karyawan untuk terus berkembang bersama dan mempertahankan setiap karyawan di dalamnya (Saraswati dan Sulistyono, 2017).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Sari Warna Asli.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli.
4. Mengetahui dan menganalisis peran komitmen organisasional sebagai mediator pada pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sari Warna Asli.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang manajemen khususnya yang terkait dengan pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai mediator studi pada PT. Sari Warna Asli dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil ini dapat memberi masukan bagi manajemen PT. Sari Warna Asli dalam memperhatikan budaya organisasional untuk perusahaan, perilaku karyawan dalam bekerja di perusahaan, serta komitmen karyawan dalam bekerja di perusahaan untuk kesuksesan perusahaan di masa yang akan datang.

1.6. Sistematika Laporan

Skripsi ini terdiri atas lima bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan dan penutup.

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan teori tentang budaya organisasional, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan atas temuan penelitian. Hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian ini terbagi menjadi hasil pengolahan data, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, analisis regresi berganda.

Bab V Penutup

Bab ini berisi berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas tentang teori yang digunakan sebagai acuan dalam menganalisis variabel penelitian (budaya organisasional, *organizational citizenship behavior* serta komitmen organisasional). Selain itu akan disertakan pula penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

2.1. Budaya Organisasional

Budaya adalah sekelompok orang yang tinggal di lingkungan yang sama yang memiliki sikap dan perilaku yang sama (Aldrin dan Yunanto, 2019).

Terdapat empat jenis budaya:

- a. *Hierarchy Culture*: lingkungan kerja dalam *hierarchy culture* bersifat formal dan pengendalian yang kuat. *Hierarchy culture* mempunyai nilai yang konsisten dan seragam. Fokus utama *hierarchy culture* adalah perencanaan, kualitas produk dan layanan yang tinggi, pengiriman yang tepat waktu dan biaya operasional yang rendah.
- b. *Market Culture*: berorientasi pada lingkungan eksternal yaitu pelanggan. Fokus utama *market culture* adalah melakukan transaksi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan mendapatkan profit. *Market culture* mempunyai keinginan untuk mendapatkan pangsa pasar dan menjadi pemimpin pasar (*market leader*).

- c. *Clan Culture*: karyawan dalam organisasi mempunyai rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Pemimpin dianggap sebagai mentor dan kepala keluarga dalam organisasi. *Clan culture* mempunyai karakteristik seperti kerja tim dan program keterlibatan karyawan. Fokus utama *clan culture* adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan kepedulian masyarakat.
- d. *Adhocracy Culture*: karyawan dalam organisasi didorong untuk berani mengambil risiko, bereksperimen dan berpikir untuk menyelesaikan sesuatu di luar kebiasaannya. Pemimpin dianggap sebagai inovator dan pengusaha. Fokus utama dari *adhocracy culture* adalah menjadi pelopor produk dan layanan baru.

Menurut Robbins dan Judge (2017) Terdapat tujuh karakteristik utama yang menjelaskan budaya organisasional:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko: sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail: sejauh mana karyawan diharapkan untuk meningkatkan ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil: sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Orientasi orang: sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak terhadap karyawan.

- e. Orientasi tim: sejauh mana aktivitas kerja diatur di sekitar tim daripada individu.
- f. Agresivitas: sejauh mana karyawan agresif dan kompetitif daripada bersikap santai.
- g. Stabilitas: sejauh mana kegiatan organisasi mempertahankan *status quo* daripada pertumbuhan.

Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan cara untuk menilai bagaimana karyawan dalam sebuah perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta bagaimana cara karyawan seharusnya berperilaku dalam perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasional menunjukkan pandangan dari anggota organisasi secara umum. Budaya organisasional dapat dikatakan valid bila setiap karyawan dari berbagai latar belakang atau berbagai level dalam organisasi dapat mendeskripsikan budaya dalam istilah yang sama. Sebuah departemen dapat mempunyai *subculture* yang di dalamnya terdapat nilai inti dari budaya dominan organisasi.

Budaya dominan mengekspresikan nilai-nilai inti yang dipunyai mayoritas anggota dan yang memberikan gambaran organisasi yang berbeda. *Subculture* cenderung berkembang dalam organisasi besar sebagai respon terhadap masalah umum atau pengalaman yang dihadapi sekelompok anggota di departemen atau lokasi yang sama. Sebagian besar organisasi mempunyai satu budaya dominan dan banyak *subculture*. Bila organisasi terbentuk hanya

dari *subculture*, maka budaya organisasional dominan yang ada akan secara signifikan kurang berpengaruh.

Menurut Aly et al., (2016), budaya organisasional adalah suatu hal yang muncul dari interaksi antar karyawan sehingga tercipta suatu kebiasaan, bahasa umum dan akhirnya akan membentuk suatu perilaku yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, budaya organisasional juga dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang berada di tempat yang sama dan mempunyai tujuan yang sama.

Budaya organisasional di dalam sebuah perusahaan yang mempunyai sistem makna, nilai dan keyakinan merupakan suatu pembeda yang akan membedakan perusahaan satu dengan yang lainnya. Budaya organisasional dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan di masa yang akan datang. Sebuah perusahaan yang mempunyai budaya organisasional sejak lama akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai budaya organisasional yang baik akan membuat para karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri karyawan akan membuat keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan mempunyai keinginan yang lebih dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Bila budaya organisasional suatu perusahaan sudah baik maka akan membuat budaya yang kuat di dalamnya. Budaya yang kuat tersebut merupakan

pemahaman secara kokoh nilai dasar oleh karyawan dalam perusahaan. Pemahaman karyawan untuk mengerti budaya apa yang dianut oleh perusahaan di tempat karyawan bekerja dengan cara yang paling umum, yaitu dengan cerita, acara-acara simbolik, simbol-simbol kebendaan, dan bahasa.

2.2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku kerja yang melebihi *jobdesc* dan berkontribusi untuk keberhasilan perusahaan (Aldrin dan Yunanto, 2019). *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi seperti membantu individu lain untuk mengurangi beban pekerjaan (Aly et al., 2016). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan karyawan yang mempunyai perilaku OCB akan menguntungkan perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya.

OCB meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi, selain itu OCB juga meningkatkan produktivitas dan mengurangi pemborosan sumber daya yang dikonsumsi (Aly et al., 2016). OCB diharapkan manusia bertindak lebih dari peran dan tugas formal dalam melayani tujuan perusahaan (Ghashghaeinia dan Hafezi, 2015). Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan yang sangat berguna bagi perusahaan, karena karyawan dalam perusahaan dengan sukarela melakukan pekerjaan yang melebihi dari tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja serta tercapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan harus membentuk

karyawan agar mempunyai perilaku OCB, untuk itu dibutuhkan budaya organisasional yang kuat, sehingga karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior dalam sebuah perusahaan selain membuat perusahaan mencapai tujuannya juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan. Efisiensi dan efektivitas tersebut membuat perusahaan menjadi lebih cepat menyelesaikan kegiatan-kegiatan perusahaan yang biasanya lama untuk diselesaikan. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan perilaku OCB tersebut merasa diuntungkan karena selain karyawan merasa dilibatkan untuk kesuksesan perusahaan, juga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

OCB yang dilakukan oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan bukan merupakan *reward* sehingga tidak ada insentif tambahan bila karyawan melakukan OCB. Karyawan yang melakukan OCB hanya mendapat pendapatan sesuai dengan yang semestinya karena kegiatan OCB tersebut bukan merupakan kegiatan tambahan yang diberikan dari perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan OCB yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain komitmen organisasional, kepuasan kerja, motivasi, moral, dan kepribadian karyawan. Sementara itu, faktor eksternalnya antara lain, budaya organisasional, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada pemimpin dalam perusahaan. Bila

faktor-faktor tersebut mempengaruhi karyawan dalam perusahaan maka OCB dapat muncul dengan sendirinya pada karyawan.

Menurut Podsakoff et al., (2000) dalam Aldrin dan Yunanto (2019), ada tujuh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

1. *Supportmanship* adalah kemauan atau keinginan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang muncul dan tekad kerja tanpa keluhan.
2. *Civic virtue* adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan, seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan ide, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diatur oleh organisasi.
3. *Helping behavior* adalah suatu perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja atau mencegah masalah di tempat kerja.
4. *Organizational loyalty* adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan citra positif tentang perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal, dan berusaha mencapai tujuan organisasi.
5. *Organizational compliance* adalah perilaku individu dalam mematuhi semua aturan organisasi, prosedur dan peraturan meskipun tidak dalam pengawasan.
6. *Individu initiative* adalah bentuk dorongan dari dalam individu untuk melakukan tugas di luar standar tugas yang telah ditetapkan.

7. *Self development* adalah suatu perilaku sukarela individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, seperti menghadiri pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru terkait karyanya.

2.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah keyakinan dan keinginan semua karyawan untuk terus berkembang bersama dan mempertahankan setiap karyawan di dalamnya (Saraswati dan Sulistyono, 2017). Karyawan dalam sebuah perusahaan yang mempunyai komitmen dalam bekerja akan memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang dalam perusahaan dan karyawan mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Masalah komitmen organisasional perlu diperhatikan dan diprioritaskan agar para karyawan yang sukses dalam bekerja akan terus memberikan hasil maksimal di perusahaan (Ozdem, 2012). Komitmen organisasional dapat tercermin dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dalam implementasi program harian perusahaan (Khalik et al., 2016). Karyawan yang berkomitmen merupakan salah satu faktor untuk menentukan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan (Khalik et al., 2016).

Komitmen karyawan dalam bekerja merupakan *point* penting bagi perusahaan. Bila seorang karyawan sudah berkomitmen penuh dalam perusahaan berarti karyawan sudah merasa kehadirannya dalam perusahaan

akan membawa dampak baik bagi perusahaan di masa yang akan datang. Bila karyawan mempunyai rasa keterikatan dengan perusahaan, maka karyawan akan merasa puas bekerja dalam perusahaan dan semakin berkomitmen serta loyal dengan perusahaan.

Menurut Meyer et al., (2002) dalam Jain (2014) komitmen organisasional memiliki tiga elemen, yaitu:

- a. Afektif: elemen komitmen yang dilihat dari ketertarikan afektif atau emosional dengan perusahaan seperti rasa ingin ikut terlibat dalam perusahaan dan rasa nyaman dalam mengikuti kegiatan keanggotaan dalam perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi pada umumnya bertahan dalam sebuah perusahaan dikarenakan keinginan untuk bertahan yang besar. Terdapat empat kategori pada elemen afektif: karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik struktur. Berdasarkan keempat kategori tersebut, pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam memengaruhi rasa nyaman dan keinginan seseorang untuk bertahan.
- b. Normatif: elemen komitmen yang dilihat dari keyakinan tentang tanggung jawab seseorang dalam perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen normatif yang tinggi pada umumnya bertahan dalam sebuah perusahaan dikarenakan percaya hal dikerjakan adalah hal yang benar dan seharusnya dilakukan. Elemen normatif pada komitmen organisasional

dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelum masuk perusahaan dan selama bekerja di perusahaan. Pengalaman individu sebelum masuk perusahaan biasanya diperoleh dari melihat orang terdekat seperti keluarga dekat yang mempunyai pengalaman kerja yang lama pada perusahaan dan/atau orang terdekat yang mengajarkan pentingnya loyalitas pada perusahaan.

- c. Keberlanjutan: elemen komitmen yang dilihat dari kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam perusahaan secara terus menerus. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi pada umumnya bertahan dalam sebuah perusahaan dikarenakan kesadaran akan kebutuhan untuk tinggal dan besarnya hal yang dikorbankan apabila meninggalkan perusahaan. Faktor penting dalam memengaruhi elemen keberlanjutan adalah jumlah investasi yang telah dilakukan seseorang. Investasi ini merujuk pada tenaga dan waktu yang telah dicurahkan seorang karyawan untuk belajar dan mengembangkan diri untuk memenuhi tujuan perusahaan. Seorang karyawan bertahan atau tidak dalam perusahaan biasanya mempertimbangkan apakah tenaga dan waktu yang telah dicurahkan diakui dan dihargai oleh perusahaan. Faktor lainnya adalah sedikitnya pilihan pekerjaan apabila meninggalkan perusahaan. Jumlah pekerjaan yang tidak banyak juga membuat seorang karyawan untuk mempertimbangkan apakah bertahan atau tidak dalam perusahaan.

Komitmen organisasional dalam sebuah perusahaan harus terus dipertahankan maka dari itu perlu adanya pemberdayaan yaitu dengan rasa percaya diri, lama bekerja, kepercayaan, kredibilitas, dan pertanggungjawaban. Hal tersebut dapat membuat karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai komitmen organisasional yang kuat dalam bekerja di perusahaan.

Menurut Setyaningrum (2017), faktor-faktor yang dapat membentuk komitmen organisasional antara lain faktor pendapatan, organisasi, aturan, dan kesadaran. Faktor-faktor tersebut membentuk bagaimana karyawan berkomitmen di dalam perusahaan. Karyawan juga mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan itu sendiri seperti:

- a. Faktor personal: pemilihan pekerjaan dan ekspektasi pekerjaan yang akan dilakukan di dalam perusahaan nantinya.
- b. Faktor organisasi: cakupan pekerjaan apa saja yang akan dikerjakan di dalam perusahaan.
- c. Faktor non-organisasi: kesediaan untuk melakukan pekerjaan alternatif di dalam perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu telah dilakukan oleh Arumi et al., (2019) yang meneliti *Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator*. Penelitian tersebut

menggunakan data kuantitatif dengan 3 hipotesis dari perusahaan manufaktur mobil di Jakarta. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap *organization citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai mediator. Penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari budaya organisasional terhadap OCB melalui komitmen organisasional. Namun, hasil tersebut tidak dapat digeneralisasi untuk jumlah yang besar karena keterbatasan pada jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian terdahulu lain dilakukan oleh Jain (2014) yang meneliti *Volunteerism and Organizational Culture Relationship to Organizational Commitment and Citizenship Behaviors in India*. Penelitian tersebut menggunakan data kuantitatif dengan mengumpulkan data dari manajer menengah dan senior dari organisasi sektor publik di India sebanyak 248. Tujuan dari penelitian tersebut untuk menyelidiki dampak motif untuk kesukarelaan dan budaya organisasional tentang komitmen organisasional terhadap OCB dalam konteks pekerjaan India. Penelitian tersebut menunjukkan budaya organisasional tidak terdapat dampak yang signifikan terhadap OCB. Namun, memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian terdahulu lain telah dilakukan oleh Setyaningrum (2017) yang meneliti *Relationship between Servant Leadership in Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour and Customer Satisfaction*. Penelitian tersebut menggunakan data kuantitatif yang

diperoleh dari 240 pelanggan kerajinan tangan di komunitas pengrajin kerajinan tangan di Kabupaten Bekasi. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling*. Tujuan dari penelitian tersebut untuk menganalisis dampak budaya organisasional, komitmen organisasional, dan OCB terhadap kepuasan pelanggan. Penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan yang melayani berkorelasi secara signifikan dengan budaya organisasional, kepemimpinan yang melayani secara signifikan berhubungan dengan OCB, OCB memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional, serta kepemimpinan yang melayani memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan pelanggan, dan organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

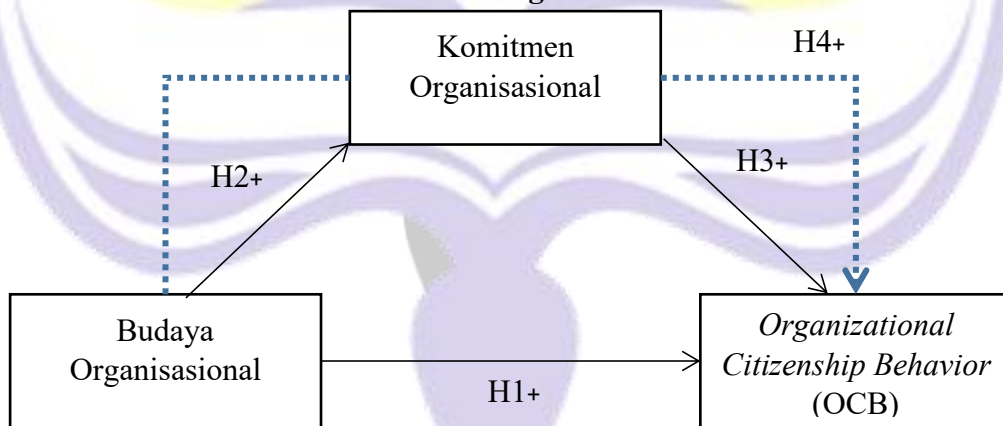
Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator</i> - Arumi et al., (2019)	Metode penelitian kuantitatif	Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari budaya organisasional pada OCB melalui komitmen organisasional. Namun, hasil tersebut tidak dapat digeneralisasi untuk jumlah yang besar karena keterbatasan pada jumlah sampel yang digunakan.
<i>Volunteerism and Organizational Culture Relationship to Organizational Commitment and Citizenship Behaviors in India</i> - Jain (2014)	Metode penelitian kuantitatif.	Budaya organisasional tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap OCB. Namun, memiliki pengaruh positif terhadap komitmen.

<i>Relationship between Servant Leadership in Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour and Customer Satisfaction, - Setyaningrum (2017)</i>	Metode penelitian kuantitatif.	Kepemimpinan yang melayani berkorelasi secara signifikan dengan budaya organisasional; Kepemimpinan yang melayani secara signifikan berhubungan dengan OCB; OCB memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional; kepemimpinan yang melayani memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan pelanggan, dan organisasi.
--	--------------------------------	---

2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Budaya organisasional menurut Aly et al., (2016) dalam Arumi et al., (2019), muncul dari interaksi antar individu yang menghasilkan kebiasaan, bahasa yang sama, serta perilaku yang ingin membantu tercapainya tujuan

organisasi. Menurut Blanchard (1991) dalam Setyaningrum (2017), komitmen adalah kombinasi dari kepercayaan, keyakinan, antusiasme karyawan, serta pengembangan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Luthans (2006) dalam Setyaningrum (2017), mengemukakan komitmen organisasional merupakan suatu perilaku yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Organ (2006) dalam Aldrin (2019), OCB merupakan perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih dan berkontribusi untuk efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Menurut Arumi et al., (2019), budaya organisasional yang baik akan memunculkan dan meningkatkan komitmen organisasional bagi setiap karyawan. Hal tersebut dapat dilihat ketika komitmen organisasional memediasi budaya organisasional dan OCB.

2.6. Hipotesis

Menurut Pashib et al., (2015) dalam Arumi et al., (2019), ada hubungan yang lemah antara budaya organisasional dan OCB. Menurut Badawy, Trujillo, dan Magdy (2017) dalam Arumi et al., (2019), budaya organisasional mempengaruhi beberapa variabel organisasi di mana variabel-variabel ini termasuk *organizational citizenship behavior*. Menurut Schneider et al., (1996) dalam Jain (2014), telah mencatat budaya memainkan peran utama dalam meningkatkan perilaku inovasi dan OCB dalam organisasi. Dalam sebuah penelitian di India, Kar dan Tiwari (1999) dalam Jain (2014) mempelajari dampak budaya organisasional sebagai anteseden OCB, sehingga temuan

menunjukkan ada hubungan sebab akibat antara komponen budaya organisasional dan OCB beserta dimensinya. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H1: Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Krajsak (2017), budaya organisasional tidak dapat dipisahkan dari motivasi dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasional berkontribusi pada komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi (Krajsak, 2017). Menurut Schein (2010) dalam Jain (2014), fungsi budaya organisasional seperti "lem" yang menyatukan karyawan dan sistem organisasi serta menstimulasi kinerja dan komitmen karyawan. Penelitian Rashid et al., (2005) dalam Jain (2014) telah mendukung hubungan antara budaya organisasional dan komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Narteh (2012) dalam Arumi et al., (2019) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai perasaan keterikatan karyawan dengan organisasi, termasuk kesediaan karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan mematuhi aturan dan peraturan di dalamnya. Komitmen organisasional adalah keterlibatan dan loyalitas dasar yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga seorang karyawan akan mau bekerja melebihi apa yang seharusnya karyawan

lakukan (Saraswati dan Sulistyono, 2017). Organisasi menghargai karyawan yang loyal karena komitmen organisasional telah dikaitkan dengan hasil positif termasuk peningkatan kepuasan kerja, OCB, dan komitmen untuk berubah (Meyer et al., 2002 dalam Jain (2014). Meyer et al., (2002) dalam Jain (2014), menjelaskan komitmen normatif mempunyai peran dalam memprediksi OCB pada perusahaan non-Barat, sementara komitmen afektif mempunyai peran yang lebih penting pada perusahaan di Amerika. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Jain (2014) dalam penelitiannya menemukan kesukarelaan seseorang mempunyai hubungan yang kuat dengan OCB, sementara variabel demografi dan budaya organisasional mempunyai hubungan dengan komitmen organisasional. Secara keseluruhan, hasil penelitian tersebut menggambarkan pentingnya motivasi pengembangan diri di tingkat individu dan budaya organisasional di tingkat perusahaan, mempunyai arti untuk mengembangkan sikap dan perilaku yang positif dalam lingkungan kerja di India. Menurut Arumi et al., (2019), budaya organisasional yang baik akan memunculkan dan meningkatkan komitmen organisasional bagi setiap karyawan. Hal tersebut dapat dilihat ketika komitmen organisasional memediasi budaya organisasional dan OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasional menjadi mediator pada pengaruh budaya organisasional terhadap OCB.



BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Pada bab ini membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti budaya organisasional yang baik dan kuat akan memunculkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang bekerja.
2. Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti budaya organisasional yang baik dan kuat akan memunculkan komitmen organisasional pada karyawan yang bekerja.
3. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti komitmen

organisasional yang ada dalam diri karyawan akan memunculkan *organizational citizenship behavior* yang maksimal.

4. Komitmen organisasional dapat terbukti namun tidak mendominasi menjadi mediator pada pengaruh budaya organisasional terhadap OCB.

5.2. Implikasi Manajerial

Budaya organisasional, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional mempunyai keterkaitan untuk keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang. Adanya budaya organisasional yang kuat akan berpengaruh kepada sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya organisasional dalam perusahaan dapat dikatakan berhasil bila karyawan nyaman di dalam perusahaan. Rasa nyaman yang timbul tersebut akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tidak hanya budaya organisasional saja yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang, *organizational citizenship behavior* juga dapat membuat perusahaan mencapai tujuan yang sudah dicita-citakan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja atau karyawan yang secara sukarela mau mengerjakan pekerjaan melebihi tugas dan tanggung jawabnya. Dimana perusahaan dapat secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Membentuk *organizational citizenship behavior* pada setiap karyawan juga dibutuhkan komitmen organisasional. Ketika komitmen organisasional dibentuk pada

perusahaan akan menyebar ke semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Komitmen organisasional yang kuat tidak dapat dipisahkan dari budaya organisasional yang terbentuk dalam perusahaan.

Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian juga membuktikan variabel budaya organisasional mempunyai nilai rata-rata tinggi. Hasil tersebut berarti PT. Sari Warna Asli sudah mempunyai budaya organisasional yang kuat menurut karyawannya. Diharapkan kedepannya PT. Sari Warna Asli mampu mempertahankannya agar sikap dan perilaku karyawan yang sudah terbentuk dapat terus berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*.

Budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian juga membuktikan variabel komitmen organisasional mempunyai nilai rata-rata tinggi. Hasil tersebut berarti karyawan PT. Sari Warna Asli sudah mempunyai komitmen organisasional. Diharapkan kedepannya PT. Sari Warna Asli mampu mempertahankannya agar komitmen yang sudah terbangun di dalam setiap karyawan tidak luntur serta tetap menganggap karyawan merupakan bagian yang penting dalam perusahaan, agar karyawan merasa keterlibatannya dalam perusahaan berguna bagi keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian juga membuktikan variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai rata-rata tinggi. Hasil tersebut berarti karyawan PT. Sari Warna Asli sudah mempunyai *organizational citizenship behavior* pada setiap karyawannya. Diharapkan kedepannya PT. Sari Warna Asli mampu mempertahankannya agar *organizational citizenship behavior* yang sudah berjalan dengan baik pada karyawan tidak luntur serta tetap menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja. Adanya *organizational citizenship behavior* pada perusahaan merupakan sebuah keuntungan bagi perusahaan untuk efektif dan efisiennya pekerjaan yang sedang berlangsung.

Komitmen organisasional dapat menjadi mediator pada pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, namun bukan merupakan faktor yang mendominasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* telah dipunyai oleh karyawan PT. Sari Warna Asli, akan tetapi, komitmen organisasional bukan merupakan mediator utama pada pengaruh budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Sari Warna Asli. Diharapkan kedepannya PT. Sari Warna Asli mampu mempertahankan budaya dan komitmen yang sudah ada agar *organizational citizenship behavior* yang berjalan dengan baik pada karyawan tidak luntur serta tetap menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti:

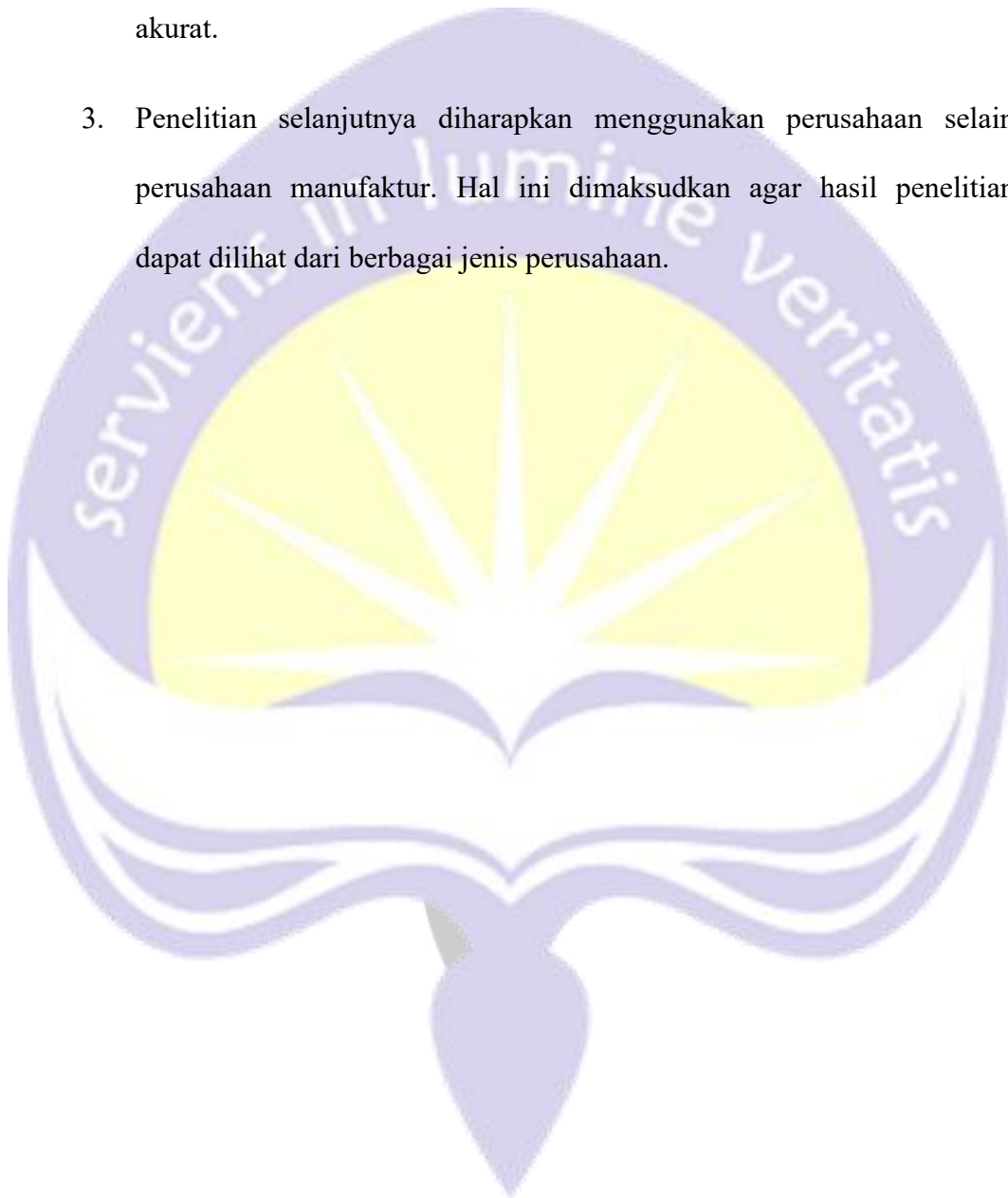
1. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 70 responden sehingga terdapat kemungkinan perbedaan hasil dengan penelitian lain yang mempunyai responden yang lebih besar (lebih besar dari 100 responden).
2. Jumlah item pernyataan sebanyak 68 pernyataan, sehingga terdapat kemungkinan responden kurang teliti dalam mengisi kuesioner.
3. Perusahaan yang diteliti (PT. Sari Warna Asli) berdomisili di Surakarta sehingga terdapat kemungkinan perbedaan hasil dengan perusahaan yang berada di kota lain.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan masalah di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel lebih besar. Hal ini dimaksudkan agar dalam penelitian mendapatkan hasil yang mungkin lebih akurat.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kuesioner menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil pada penelitian selanjutnya lebih dapat mencerminkan hasil yang akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan perusahaan selain perusahaan manufaktur. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian dapat dilihat dari berbagai jenis perusahaan.



Daftar Pustaka

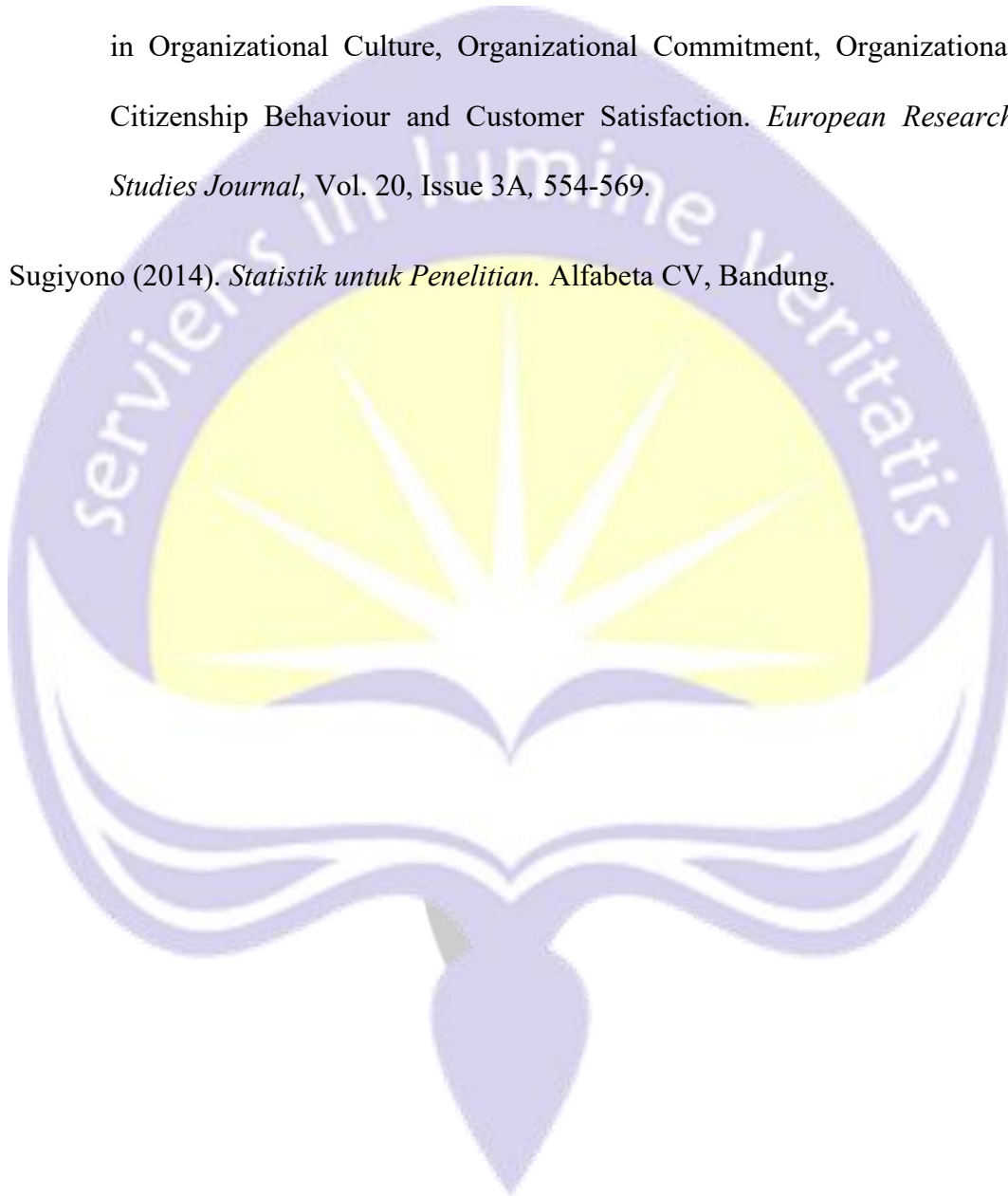
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, R. T (2019). *Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol.8, No. 4., 124-132.
- Aldrin, N., & Yunanto, K. T (2019). Job Satisfaction as a Mediator for the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Abstract ;, 3-11. *The Open Psychology Journal*, Vol.12, 126-134.
- Aly, T., Badawy, E., Kamel, M., & Hussein, M. M (2016). Exploring the Relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, (November).
- Barron, Reuben M. dan Kenny, David A., (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6., 1173-1182.
- Cameron, Kim S. dan Quinn, Robert E., (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Frameworks - Third Edition*. John Wiley and Sons, Inc., San Fransisco, CA.
- Fox, Suzy., & Spector, Paul E (2011). *OCB Checklist*.
- Ghozali, Imam,. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghashghaeinia, A. R., & Hafezi, S (2015). Relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior among personnel of Islamic Azad University of Fars. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 5, 131-138.

- Jain, Ajay. K., (2014). Volunteerism and Organizational Culture Relationship to Organizational Commitment and Citizenship Behaviors in India. *Cross Cultural Management*, Vol.22, No. 1., 116-144.
- Khalik, A., Hardhienata, S., & Sunaryo, W (2016). Relationship between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol.4, No. 10., 93-98.
- Krajcsak (2017). Relationships between employee commitment and organizational cultures: a theoretical framework. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol.26, No. 3., 398-414.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63., 1 - 18. (*Affective, Continuance & Normative Commitment Scale*).
- Mohant, J., & Rath, B. P (2012). Can Organizational Culture be a Predictor of Organizational Citizenship Behavior? *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol.3, No. 1., 26-29.
- Ozdem, G (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments OF. *Journal of Global Strategic Management*, Vol.6, No. 2., 47-64.
- Robbins, S. P. & Coulter, M., (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., (2017). *Organizational Behavior Seventeen Edition*. Pearson Education Limited, England.
- Saraswati, V. A., & Sulisty, S. D (2017). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to the Organizational Citizenship Behavior

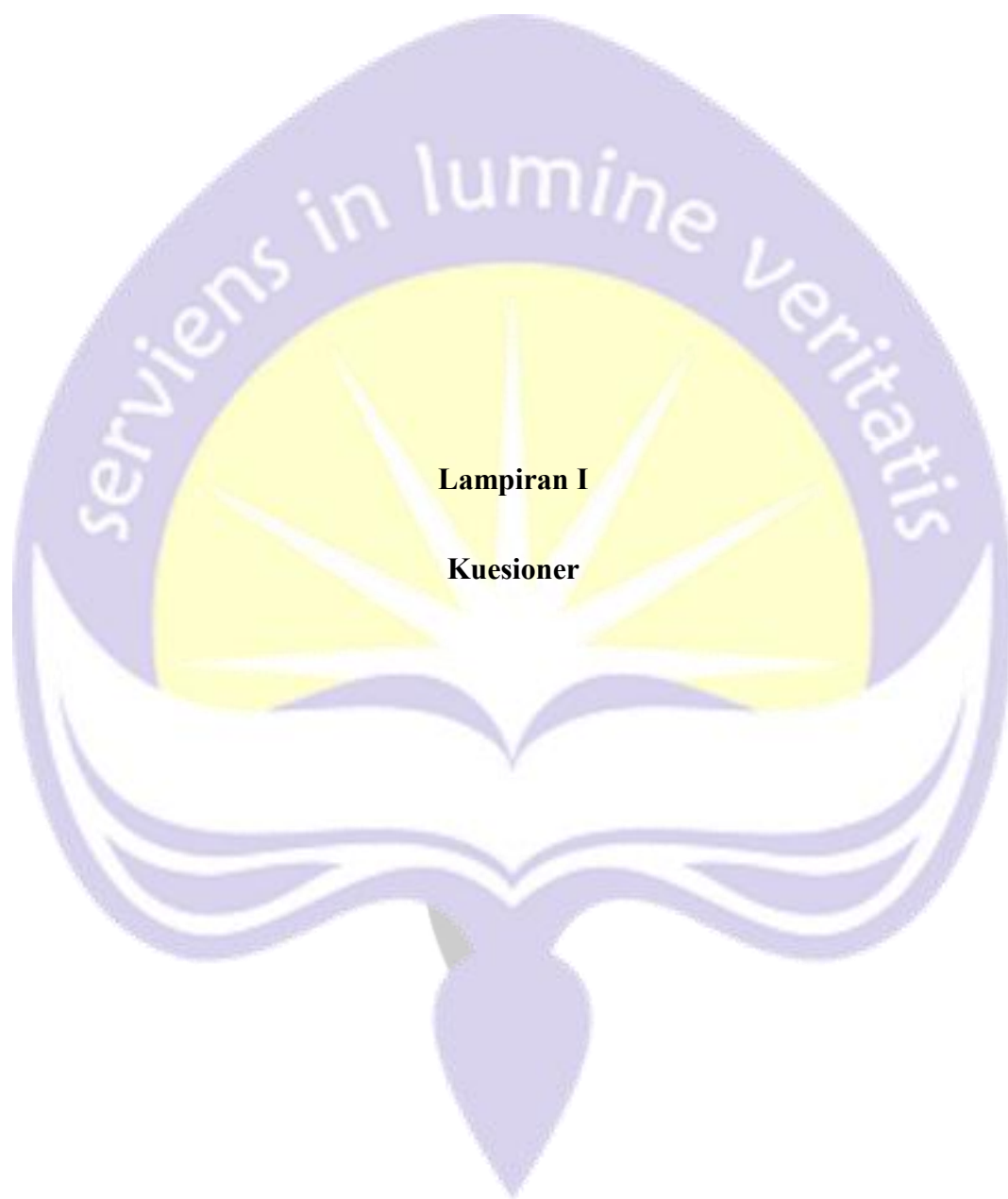
in PT. Haier Sales Indonesia Bandung Branch. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, Vol.12, No.2.

Setyaningrum, Retno Purwani (2017). Relationship between Servant Leadership in Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour and Customer Satisfaction. *European Research Studies Journal*, Vol. 20, Issue 3A, 554-569.

Sugiyono (2014). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta CV, Bandung.







Lampiran I

Kuesioner

KUESIONER
PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN**
ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIATOR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.(i) Responden

Di tempat

Perkenalkan nama saya Erika Kus Dhanarti, saya adalah mahsiswi Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan sebuah penelitian guna keperluan penyusunan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan rendah hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.(i) untuk ikut berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Kuesioner penelitian ini hanya untuk penelitian semata-mata sehingga semua identitas serta jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr.(i) isikan akan dijaga kerahasiaannya. Tidak ada benar atau salah dalam jawaban ini, untuk itu dimohon Bapak/Ibu/Sdr.(i) memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Demikian kuesioner ini saya sampaikan. Atas kerjasamanya dalam membantu penyelesaian penelitian ini saya mengucapkan banyak terima kasih.

Identitas Responden

Nama (**boleh hanya inisial**) :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur : Tahun

Divisi :

Lama bekerja :

Petunjuk pengisian

Silahkan nyatakan pendapat Anda yang paling sesuai dengan memberikan tanda (X) pada kolom jawaban yang tersedia dengan skala penilaian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju,

TS = Tidak Setuju,

N = Netral,

S = Setuju,

SS = Sangat Setuju.

Budaya Organisasional

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan merupakan tempat yang bersahabat seperti layaknya keluarga besar. Karyawan dapat saling berbagi banyak hal.	STS	TS	N	S	SS
2	Perusahaan merupakan tempat berwirausaha dan sangat dinamis. Karyawan bersedia mencari tantangan dan mengambil risiko.	STS	TS	N	S	SS
3	Perusahaan sangat berorientasi pada hasil. Perhatian utama yaitu tercapainya target pekerjaan. Karyawan sangat kompetitif dan prestatif.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat aturan formal yang mengatur perilaku karyawan.	STS	TS	N	S	SS
5	Figur pemimpin dalam perusahaan biasanya ditunjukkan dengan memberikan nasihat, kemudahan dan bimbingan.	STS	TS	N	S	SS
6	Figur pemimpin dalam perusahaan biasanya ditunjukkan dengan jiwa kewirausahaan, inovator dan pengambil	STS	TS	N	S	SS

	risiko.					
7	Figur pemimpin dalam perusahaan biasanya ditunjukkan dengan kesungguhan, kerja keras dan berorientasi pada hasil.	STS	TS	N	S	SS
8	Figur pemimpin dalam perusahaan biasanya ditunjukkan dengan menjadi koordinator dan organisator handal serta mengutamakan efisiensi dari segala bidang.	STS	TS	N	S	SS
9	Gaya manajemen dicirikan dengan kerjasama, partisipasi dan usulan untuk mempertemukan pendapat.	STS	TS	N	S	SS
10	Gaya manajemen dicirikan dengan inovasi, kebebasan, keunikan dan pengambilan risiko secara individu.	STS	TS	N	S	SS
11	Gaya manajemen dicirikan dengan persaingan yang keras, target yang tinggi dan keberhasilan.	STS	TS	N	S	SS
12	Gaya manajemen dicirikan dengan rasa aman dalam bekerja, kecocokan, keterprediksian dan hubungan yang stabil.	STS	TS	N	S	SS
13	Perekat kebersamaan dalam perusahaan adalah loyalitas, saling percaya dan komitmen terhadap perusahaan yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS
14	Perekat kebersamaan dalam perusahaan adalah komitmen bersama untuk berinovasi dan bereksperimen atau berkembang.	STS	TS	N	S	SS
15	Perekat kebersamaan dalam perusahaan adalah semangat untuk menang dan mencapai target atau sasaran.	STS	TS	N	S	SS
16	Perekat kebersamaan dalam perusahaan adalah peraturan dan kebijakan. Menjaga mulusnya operasi dalam perusahaan	STS	TS	N	S	SS

	adalah hal yang penting.					
17	Perusahaan fokus pada pengembangan manusia. Terdapat tingkat kepercayaan, keterbukaan dan partisipasi yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS
18	Perusahaan fokus untuk mendapatkan sumber daya baru dan menciptakan tantangan baru. Mencoba hal baru dan mencari peluang adalah hal yang dihargai.	STS	TS	N	S	SS
19	Perusahaan fokus pada tindakan-tindakan kompetitif dan prestatif. Mencapai target dan memenangkan pasar adalah hal yang menonjol.	STS	TS	N	S	SS
20	Perusahaan fokus pada ketahanan dan kestabilan. Efisiensi, kontrol dan kelancaran operasi adalah penting.	STS	TS	N	S	SS
21	Sukses adalah apabila berhasil membangun sumber daya manusia, kerjasama, komitmen karyawan dan perhatian terhadap karyawan.	STS	TS	N	S	SS
22	Sukses adalah apabila berhasil menciptakan produk baru dan unik serta menjadi pemimpin produk dan inovator.	STS	TS	N	S	SS
23	Sukses adalah apabila berhasil mengembangkan pasar dan persaingan. Menjadi pemimpin pasar yang kompetitif adalah kuncinya.	STS	TS	N	S	SS
24	Sukses adalah apabila menghasilkan hasil yang handal, jadwal yang tepat waktu, biaya yang rendah dan tercapainya efisiensi.	STS	TS	N	S	SS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengambilkan makanan untuk	STS	TS	N	S	SS

	rekan kerja.					
2	Saya menyediakan waktu untuk memberikan saran atau pengarahan kepada rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya membantu rekan kerja dalam mempelajari pengetahuan yang baru.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya membantu karyawan baru dalam memahami pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mendengarkan cerita rekan kerja tentang masalah pekerjaan dengan sungguh-sungguh.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya mendengarkan cerita rekan kerja tentang masalah pribadi dengan sungguh-sungguh.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya mengganti jadwal kerja untuk menyesuaikan kebutuhan rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya menawarkan saran untuk meningkatkan cara bekerja.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya menawarkan saran untuk meningkatkan lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang harus pulang cepat.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya membantu rekan kerja yang tidak mampu membawa barang yang berat.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya membantu rekan kerja yang mempunyai banyak pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya sukarela untuk tugas tambahan.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya mengangkat telepon untuk rekan kerja yang absen.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya mengatakan hal-hal baik tentang atasan saya di depan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
16	Saya tidak makan atau beristirahat saat pekerjaan belum selesai.	STS	TS	N	S	SS

17	Saya secara sukarela membantu rekan kerja dalam menghadapi pelanggan yang sulit, vendor, dan / atau teman kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya memberi semangat atau penghargaan kepada rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya menghias atau memperindah ruang kerja.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya membela rekan kerja yang sedang dijatuhkan atau dianiaya oleh rekan kerja atau supervisor lainnya.	STS	TS	N	S	SS

Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya senang mendiskusikan perusahaan saya dengan orang-orang di luarnya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa bahwa masalah perusahaan juga merupakan masalah saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya pikir saya bisa dengan mudah menjalin hubungan di organisasi lain seperti di organisasi saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya tidak merasa sebagai bagian dari perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
7	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya tidak memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan saya.	STS	TS	N	S	SS

9	Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa adanya cadangan perusahaan lain.	STS	TS	N	S	SS
10	Akan sulit bagi saya untuk keluar dari perusahaan sekarang meskipun saya ingin.	STS	TS	N	S	SS
11	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu apabila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
12	Tidak terlalu sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang.	STS	TS	N	S	SS
13	Saat ini, berada di perusahaan merupakan hal yang penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya merasa mempunyai sedikit pilihan untuk meninggalkan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
15	Satu dari beberapa konsekuensi yang akan saya terima bila keluar dari perusahaan ini adalah sedikitnya alternatif yang ada.	STS	TS	N	S	SS
16	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah keluar dari perusahaan membutuhkan pengorbanan yang cukup besar seperti perusahaan lain tidak dapat memberikan <i>benefit</i> seperti di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya berpikir saat ini orang berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain terlalu sering.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya.	STS	TS	N	S	SS
19	Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sama sekali tidak tampak tidak etis bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
20	Salah satu alasan saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan memiliki	STS	TS	N	S	SS

	kewajiban moral untuk tetap bertahan.					
21	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang baru. Saya tidak merasa hal tersebut benar untuk meninggalkan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
22	Saya diajari untuk percaya pada nilai untuk tetap setia pada satu perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
23	Suasana kerja akan menjadi lebih baik bila setiap orang bertahan pada satu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.	STS	TS	N	S	SS
24	Saya tidak merasa keinginan untuk menjadi “ <i>company man</i> ” atau “ <i>company woman</i> ” adalah sesuatu yang masuk akal lagi.	STS	TS	N	S	SS

Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr.(i) dalam mengisi kuesioner ini sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.



Lampiran II

Validitas dan Reliabilitas

BUDAYA ORGANISASIONAL

1. Uji Validitas

BO 1 - BO 12

		BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
BO 1	Pearson Correlation		1.303*	.007	.053	.861**	.101	.273*	.069	.187	.903**	.903**	-.025
	Sig. (2-tailed)		.011	.956	.660	.000	.407	.022	.569	.121	.000	.000	.839
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 2	Pearson Correlation	.303*		1.039	.181	.281*	.203	.812**	.174	.192	.302*	.302*	.159
	Sig. (2-tailed)	.011		.748	.134	.018	.093	.000	.151	.111	.011	.011	.188
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 3	Pearson Correlation	.007	.039		1.462**	.061	.082	.046	.280*	.056	-.069	-.069	.481**
	Sig. (2-tailed)	.956	.748		.000	.617	.499	.705	.019	.644	.569	.569	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

		BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
BO 4	Pearson Correlation	.053	.181	.462**	1.092	.253*	.243*	.487**	.304*	.015	.015	.404**	
	Sig. (2-tailed)	.660	.134	.000	.446	.035	.043	.000	.011	.904	.904	.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
BO 5	Pearson Correlation	.861**	.281*	.061	.092	1.086	.372**	.231	.175	.840**	.840**	.013	
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.617	.446	.478	.002	.055	.148	.000	.000	.918	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
BO 6	Pearson Correlation	.101	.203	.082	.253*	.086	1.300*	.190	.290*	.036	.036	.429**	
	Sig. (2-tailed)	.407	.093	.499	.035	.478	.012	.115	.015	.767	.767	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
BO 7	Pearson Correlation	.273*	.812**	.046	.243*	.372**	.300*	1.270*	.264*	.300*	.300*	.296*	
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.705	.043	.002	.012	.024	.027	.012	.012	.013	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
BO 8	Pearson Correlation	.069	.174	.280*	.487**	.231	.190	.270*	1.189	.113	.113	.370**	

	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
Sig. (2-tailed)	.569	.151	.019	.000	.055	.115	.024		.118	.353	.353	.002
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 9 Pearson Correlation	.187	.192	.056	.304*	.175	.290*	.264*	.189	1.111	.111	.396**	
Sig. (2-tailed)	.121	.111	.644	.011	.148	.015	.027	.118	.361	.361	.001	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 10 Pearson Correlation	.903**	.302*	-.069	.015	.840**	.036	.300*	.113	.111	1.000**	-.110	
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.569	.904	.000	.767	.012	.353	.361	.000	.363	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 11 Pearson Correlation	.903**	.302*	-.069	.015	.840**	.036	.300*	.113	.111	1.000**	1	-.110
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.569	.904	.000	.767	.012	.353	.361	.000	.363	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 12 Pearson Correlation	-.025	.159	.481**	.404**	.013	.429**	.296*	.370**	.396**	-.110	-.110	1
Sig. (2-tailed)	.839	.188	.000	.001	.918	.000	.013	.002	.001	.363	.363	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

		BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
BO 13	Pearson Correlation	.402**	.823**	.033	.221	.332**	.276*	.877**	.186	.243*	.349**	.349**	.284*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.784	.066	.005	.021	.000	.123	.043	.003	.003	.017
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 14	Pearson Correlation	-.055	-.035	.488**	.396**	.015	.269*	-.020	.403**	.227	-.134	-.134	.452**
	Sig. (2-tailed)	.649	.771	.000	.001	.905	.024	.870	.001	.059	.270	.270	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 15	Pearson Correlation	.079	.019	.852**	.431**	.079	.109	.086	.254*	.169	.074	.074	.510**
	Sig. (2-tailed)	.517	.874	.000	.000	.515	.369	.478	.034	.161	.540	.540	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 16	Pearson Correlation	.084	.027	.392**	.167	.045	.284*	.061	.226	.360**	.089	.089	.442**
	Sig. (2-tailed)	.491	.823	.001	.167	.713	.017	.614	.060	.002	.464	.464	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 17	Pearson Correlation	.309**	.882**	.074	.180	.249*	.258*	.763**	.118	.124	.305*	.305*	.184

	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
Sig. (2-tailed)	.009	.000	.541	.136	.038	.031	.000	.332	.306	.010	.010	.128
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 18 Pearson Correlation	.157	.128	.325**	.208	.217	.249*	.119	.002	.320**	.171	.171	.235
Sig. (2-tailed)	.194	.291	.006	.083	.071	.038	.326	.989	.007	.158	.158	.050
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 19 Pearson Correlation	-.064	.035	.499**	.450**	-.001	.128	.127	.271*	.051	-.026	-.026	.345**
Sig. (2-tailed)	.597	.774	.000	.000	.994	.292	.295	.023	.674	.831	.831	.003
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 20 Pearson Correlation	.156	.225	.039	.237*	.045	.230	.107	.095	.810**	.179	.179	.281*
Sig. (2-tailed)	.197	.061	.747	.048	.714	.056	.380	.436	.000	.137	.137	.018
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 21 Pearson Correlation	.192	.102	.092	.161	.240*	.361**	.123	.250*	.301*	.197	.197	.321**
Sig. (2-tailed)	.112	.400	.448	.184	.046	.002	.310	.037	.011	.102	.102	.007
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

		BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12
BO 22	Pearson Correlation	.262*	.223	.378**	.289*	.267*	.273*	.212	.156	.079	.156	.156	.099
	Sig. (2-tailed)	.028	.064	.001	.015	.025	.022	.078	.198	.515	.199	.199	.415
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 23	Pearson Correlation	.294*	.117	.354**	.301*	.298*	.156	.148	.162	.076	.228	.228	.131
	Sig. (2-tailed)	.014	.335	.003	.011	.012	.196	.220	.180	.532	.058	.058	.280
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 24	Pearson Correlation	.082	.052	.439**	.231	.235	.103	.052	.346**	.072	.091	.091	.253*
	Sig. (2-tailed)	.499	.671	.000	.054	.051	.396	.669	.003	.553	.454	.454	.035
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total BO	Pearson Correlation	.615**	.582**	.438**	.492**	.632**	.435**	.620**	.447**	.485**	.589**	.589**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

BO 13 - BO 24

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO
BO 1													
Pearson Correlation	.402**	-.055	.079	.084	.309**	.157	-.064	.156	.192	.262*	.294*	.082	.615**
Sig. (2-tailed)	.001	.649	.517	.491	.009	.194	.597	.197	.112	.028	.014	.499	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 2													
Pearson Correlation	.823**	-.035	.019	.027	.882**	.128	.035	.225	.102	.223	.117	.052	.582**
Sig. (2-tailed)	.000	.771	.874	.823	.000	.291	.774	.061	.400	.064	.335	.671	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 3													
Pearson Correlation	.033	.488**	.852**	.392**	.074	.325**	.499**	.039	.092	.378**	.354**	.439**	.438**
Sig. (2-tailed)	.784	.000	.000	.001	.541	.006	.000	.747	.448	.001	.003	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO	
BO 4	Pearson Correlation	.221	.396**	.431**	.167	.180	.208	.450**	.237*	.161	.289*	.301*	.231	.492**
	Sig. (2-tailed)	.066	.001	.000	.167	.136	.083	.000	.048	.184	.015	.011	.054	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 5	Pearson Correlation	.332**	.015	.079	.045	.249*	.217	-.001	.045	.240*	.267*	.298*	.235	.632**
	Sig. (2-tailed)	.005	.905	.515	.713	.038	.071	.994	.714	.046	.025	.012	.051	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 6	Pearson Correlation	.276*	.269*	.109	.284*	.258*	.249*	.128	.230	.361**	.273*	.156	.103	.435**
	Sig. (2-tailed)	.021	.024	.369	.017	.031	.038	.292	.056	.002	.022	.196	.396	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 7	Pearson Correlation	.877**	-.020	.086	.061	.763**	.119	.127	.107	.123	.212	.148	.052	.620**

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO
Sig. (2-tailed)	.000	.870	.478	.614	.000	.326	.295	.380	.310	.078	.220	.669	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 8 Pearson Correlation	.186	.403**	.254*	.226	.118	.002	.271*	.095	.250*	.156	.162	.346**	.447**
Sig. (2-tailed)	.123	.001	.034	.060	.332	.989	.023	.436	.037	.198	.180	.003	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 9 Pearson Correlation	.243*	.227	.169	.360**	.124	.320**	.051	.810**	.301*	.079	.076	.072	.485**
Sig. (2-tailed)	.043	.059	.161	.002	.306	.007	.674	.000	.011	.515	.532	.553	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 10 Pearson Correlation	.349**	-.134	.074	.089	.305*	.171	-.026	.179	.197	.156	.228	.091	.589**
Sig. (2-tailed)	.003	.270	.540	.464	.010	.158	.831	.137	.102	.199	.058	.454	.000

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
BO 11	Pearson Correlation	.349**	-.134	.074	.089	.305*	.171	-.026	.179	.197	.156	.228	.091	.589**
	Sig. (2-tailed)	.003	.270	.540	.464	.010	.158	.831	.137	.102	.199	.058	.454	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 12	Pearson Correlation	.284*	.452**	.510**	.442**	.184	.235	.345**	.281*	.321**	.099	.131	.253*	.488**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.128	.050	.003	.018	.007	.415	.280	.035	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 13	Pearson Correlation	1	-.045	.132	.110	.781**	.076	.074	.174	.064	.190	.174	.045	.629**
	Sig. (2-tailed)		.710	.274	.364	.000	.534	.543	.150	.599	.115	.150	.710	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO
BO 14	Pearson Correlation	-.045	1.370**	.373**	-.043	.318**	.508**	.125	.304*	.326**	.176	.474**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.710	.002	.001	.722	.007	.000	.303	.011	.006	.146	.000	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 15	Pearson Correlation	.132	.370**	1.527**	.035	.389**	.471**	.131	.202	.227	.233	.305*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.274	.002	.000	.776	.001	.000	.281	.093	.058	.052	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 16	Pearson Correlation	.110	.373**	.527**	1.063	.411**	.232	.426**	.438**	.189	.179	.299*	.488**
	Sig. (2-tailed)	.364	.001	.000	.602	.000	.053	.000	.000	.117	.138	.012	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 17	Pearson Correlation	.781**	-.043	.035	.063	1.115	.059	.237*	.072	.241*	.208	.032	.579**

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO
Sig. (2-tailed)	.000	.722	.776	.602		.343	.628	.049	.555	.044	.084	.795	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 18 Pearson Correlation	.076	.318**	.389**	.411**	.115		1.203	.322**	.318**	.232	.157	.221	.476**
Sig. (2-tailed)	.534	.007	.001	.000	.343		.092	.007	.007	.053	.194	.066	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 19 Pearson Correlation	.074	.508**	.471**	.232	.059	.203		1.045	.102	.396**	.286*	.287*	.377**
Sig. (2-tailed)	.543	.000	.000	.053	.628	.092		.711	.400	.001	.017	.016	.001
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 20 Pearson Correlation	.174	.125	.131	.426**	.237*	.322**	.045		1.318**	.001	.084	.096	.447**
Sig. (2-tailed)	.150	.303	.281	.000	.049	.007	.711		.007	.991	.488	.429	.000

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 21	Pearson Correlation	.064	.304*	.202	.438**	.072	.318**	.102	.318**	1.150	.183	.384**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.599	.011	.093	.000	.555	.007	.400	.007	.216	.130	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 22	Pearson Correlation	.190	.326**	.227	.189	.241*	.232	.396**	.001	.150	1.660**	.304*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.115	.006	.058	.117	.044	.053	.001	.991	.216	.000	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
BO 23	Pearson Correlation	.174	.176	.233	.179	.208	.157	.286*	.084	.183	.660**	1.446**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.150	.146	.052	.138	.084	.194	.017	.488	.130	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22	BO 23	BO 24	Total BO
BO 24 Pearson Correlation	.045	.474**	.305*	.299*	.032	.221	.287*	.096	.384**	.304*	.446**		1.446**
Sig. (2-tailed)	.710	.000	.010	.012	.795	.066	.016	.429	.001	.010	.000		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total BO Pearson Correlation	.629**	.388**	.485**	.488**	.579**	.476**	.377**	.447**	.471**	.505**	.497**	.446**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

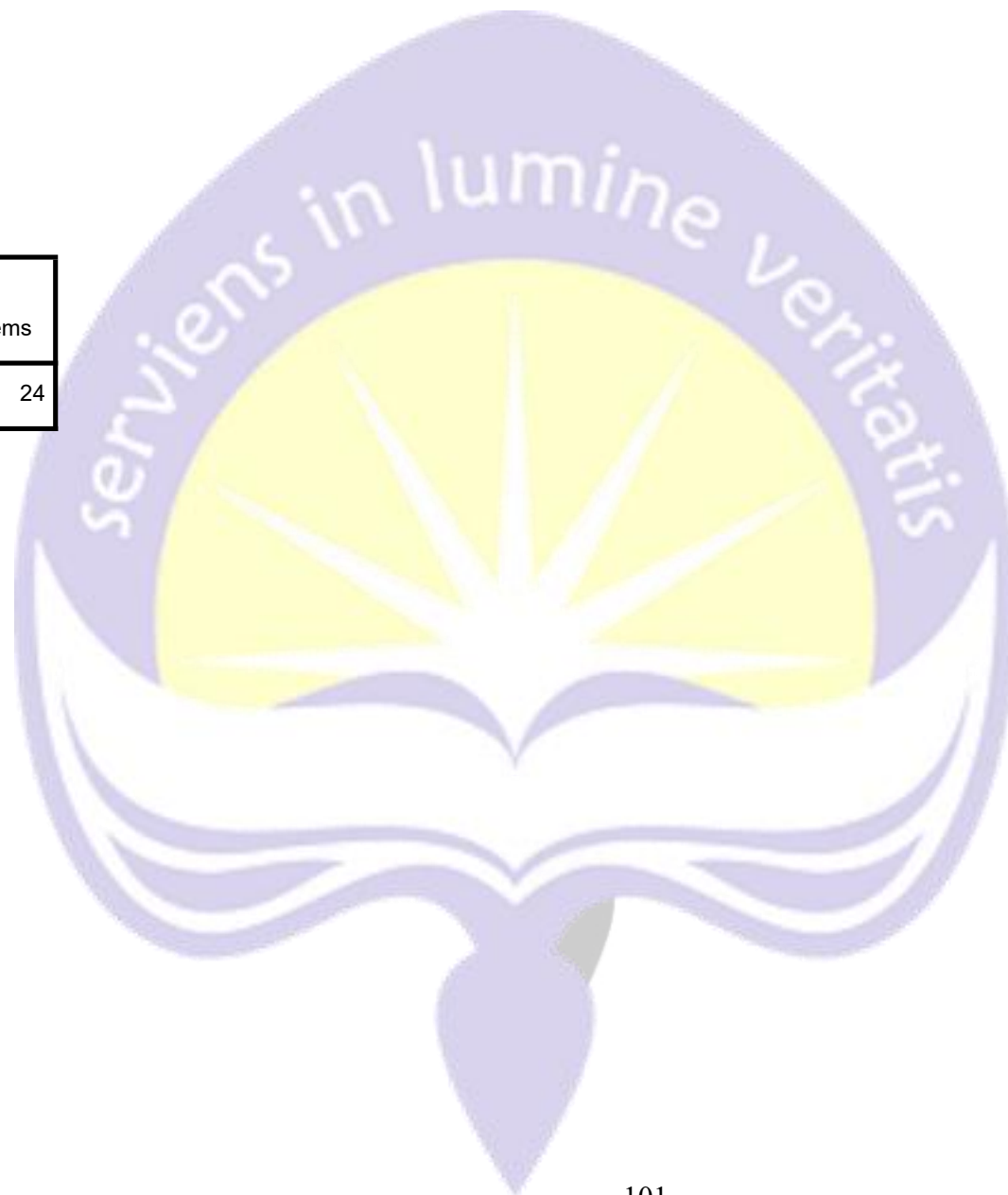
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	24



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1. Uji Validitas

OCB 1 - OCB 10

		OCB 1	OCB 2	OCB 3	OCB 4	OCB 5	OCB 6	OCB 7	OCB 8	OCB 9	OCB 10
OCB 1	Pearson Correlation		1.026	.103	.045	.152	.864**	-.096	.038	-.096	.427**
	Sig. (2-tailed)		.833	.397	.709	.209	.000	.430	.753	.430	.000
	N		70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 2	Pearson Correlation	.026		1.249*	.212	.421**	.062	.469**	.263*	.469**	.238*
	Sig. (2-tailed)	.833		.037	.078	.000	.608	.000	.028	.000	.048
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 3	Pearson Correlation	.103	.249*		1.567**	.407**	.174	.254*	.416**	.254*	.251*
	Sig. (2-tailed)	.397	.037		.000	.000	.149	.034	.000	.034	.036

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 4	Pearson Correlation	.045	.212	.567**	1.366**	.086	.412**	.419**	.412**	.225	
	Sig. (2-tailed)	.709	.078	.000	.002	.480	.000	.000	.000	.062	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
OCB 5	Pearson Correlation	.152	.421**	.407**	.366**	1.146	.299*	.348**	.299*	.240*	
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.000	.002	.229	.012	.003	.012	.045	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
OCB 6	Pearson Correlation	.864**	.062	.174	.086	.146	1-.125	.081	-.125	.347**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.608	.149	.480	.229	.302	.503	.302	.003	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
OCB 7	Pearson Correlation	-.096	.469**	.254*	.412**	.299*	-.125	1.171	1.000**	.291*	
	Sig. (2-tailed)	.430	.000	.034	.000	.012	.302	.158	.000	.015	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

OCB 8	Pearson Correlation	.038	.263*	.416**	.419**	.348**	.081	.171	1.171	.233
	Sig. (2-tailed)	.753	.028	.000	.000	.003	.503	.158	.158	.052
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 9	Pearson Correlation	-.096	.469**	.254*	.412**	.299*	-.125	1.000**	.171	1.291*
	Sig. (2-tailed)	.430	.000	.034	.000	.012	.302	.000	.158	.015
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 10	Pearson Correlation	.427**	.238*	.251*	.225	.240*	.347**	.291*	.233	.291*
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.036	.062	.045	.003	.015	.052	.015
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 11	Pearson Correlation	.233	-.038	.271*	.358**	.155	.116	.006	.313**	.006
	Sig. (2-tailed)	.052	.755	.023	.002	.201	.339	.963	.008	.963
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 12	Pearson	.149	.159	.479**	.444**	.306*	.208	.187	.400**	.187

	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.219	.188	.000	.000	.010	.085	.122	.001	.122	.029
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 13	Pearson Correlation	.299*	.065	.157	-.021	.263*	.319**	.078	-.058	.078	.200
	Sig. (2-tailed)	.012	.592	.195	.865	.028	.007	.518	.631	.518	.097
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 14	Pearson Correlation	.010	.364**	.154	.160	.170	.011	.355**	.098	.355**	.179
	Sig. (2-tailed)	.932	.002	.202	.185	.159	.930	.003	.418	.003	.139
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 15	Pearson Correlation	.263*	.214	.152	.150	.214	.353**	-.005	.092	-.005	.325**
	Sig. (2-tailed)	.028	.076	.209	.214	.075	.003	.968	.448	.968	.006
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 16	Pearson Correlation	-.043	-.041	-.104	.134	.078	.021	-.035	.164	-.035	.132

	Sig. (2-tailed)	.722	.736	.394	.268	.522	.864	.776	.176	.776	.276
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 17	Pearson Correlation	.115	-.031	.133	.134	.179	.129	-.071	.089	-.071	.158
	Sig. (2-tailed)	.342	.801	.272	.268	.139	.288	.560	.462	.560	.191
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 18	Pearson Correlation	.114	.132	.302*	.400**	.386**	.144	.096	.325**	.096	.156
	Sig. (2-tailed)	.347	.276	.011	.001	.001	.234	.429	.006	.429	.196
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 19	Pearson Correlation	.141	.161	.345**	.370**	.379**	.251*	.148	.272*	.148	.224
	Sig. (2-tailed)	.243	.182	.003	.002	.001	.036	.223	.023	.223	.062
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 20	Pearson Correlation	.223	.112	.130	.216	.254*	.274*	.049	.041	.049	.133
	Sig. (2-tailed)	.064	.358	.283	.073	.034	.021	.689	.739	.689	.274

N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total OCB Pearson Correlation	.434**	.427**	.502**	.556**	.569**	.468**	.435**	.425**	.435**	.588**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

OCB 11 - OCB 20

		OCB 11	OCB 12	OCB 13	OCB 14	OCB 15	OCB 16	OCB 17	OCB 18	OCB 19	OCB 20	Total OCB
OCB 1	Pearson Correlation	.233	.149	.299*	.010	.263*	-.043	.115	.114	.141	.223	.434**
	Sig. (2-tailed)	.052	.219	.012	.932	.028	.722	.342	.347	.243	.064	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 2	Pearson Correlation	-.038	.159	.065	.364**	.214	-.041	-.031	.132	.161	.112	.427**
	Sig. (2-tailed)	.755	.188	.592	.002	.076	.736	.801	.276	.182	.358	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 3	Pearson Correlation	.271*	.479**	.157	.154	.152	-.104	.133	.302*	.345**	.130	.502**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.195	.202	.209	.394	.272	.011	.003	.283	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 4	Pearson Correlation	.358**	.444**	-.021	.160	.150	.134	.134	.400**	.370**	.216	.556**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.865	.185	.214	.268	.268	.001	.002	.073	.000

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 5	Pearson Correlation	.155	.306*	.263*	.170	.214	.078	.179	.386**	.379**	.254*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.201	.010	.028	.159	.075	.522	.139	.001	.001	.034	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 6	Pearson Correlation	.116	.208	.319**	.011	.353**	.021	.129	.144	.251*	.274*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.339	.085	.007	.930	.003	.864	.288	.234	.036	.021	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 7	Pearson Correlation	.006	.187	.078	.355**	-.005	-.035	-.071	.096	.148	.049	.435**
	Sig. (2-tailed)	.963	.122	.518	.003	.968	.776	.560	.429	.223	.689	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 8	Pearson Correlation	.313**	.400**	-.058	.098	.092	.164	.089	.325**	.272*	.041	.425**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.631	.418	.448	.176	.462	.006	.023	.739	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

OCB 9	Pearson Correlation	.006	.187	.078	.355**	-.005	-.035	-.071	.096	.148	.049	.435**
	Sig. (2-tailed)	.963	.122	.518	.003	.968	.776	.560	.429	.223	.689	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 10	Pearson Correlation	.366**	.260*	.200	.179	.325**	.132	.158	.156	.224	.133	.588**
	Sig. (2-tailed)	.002	.029	.097	.139	.006	.276	.191	.196	.062	.274	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 11	Pearson Correlation		1.497**	.028	.090	.024	-.048	.202	.285*	.142	-.092	.354**
	Sig. (2-tailed)		.000	.819	.458	.841	.695	.093	.017	.241	.448	.003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 12	Pearson Correlation	.497**		1.245*	.279*	.174	.214	.240*	.356**	.371**	.224	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.019	.149	.075	.045	.002	.002	.063	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 13	Pearson	.028	.245*		1.146	.365**	.274*	.112	.156	.300*	.582**	.522**

	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.819	.041	.227	.002	.022	.354	.197	.012	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 14	Pearson Correlation	.090	.279*	.146	1.299*	.176	.121	.387**	.419**	.084	.491**	
	Sig. (2-tailed)	.458	.019	.227	.012	.146	.319	.001	.000	.488	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 15	Pearson Correlation	.024	.174	.365**	.299*	1.341**	.102	.325**	.275*	.314**	.538**	
	Sig. (2-tailed)	.841	.149	.002	.012	.004	.400	.006	.021	.008	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 16	Pearson Correlation	-.048	.214	.274*	.176	.341**	1.231	.363**	.378**	.357**	.408**	
	Sig. (2-tailed)	.695	.075	.022	.146	.004	.054	.002	.001	.002	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 17	Pearson Correlation	.202	.240*	.112	.121	.102	.231	1.464**	.334**	.214	.365**	

	Sig. (2-tailed)	.093	.045	.354	.319	.400	.054		.000	.005	.076	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 18	Pearson Correlation	.285*	.356**	.156	.387**	.325**	.363**	.464**	1.608**	.275*	.611**	
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.197	.001	.006	.002	.000	.000	.021	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 19	Pearson Correlation	.142	.371**	.300*	.419**	.275*	.378**	.334**	.608**	1.308**	.652**	
	Sig. (2-tailed)	.241	.002	.012	.000	.021	.001	.005	.000	.010	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
OCB 20	Pearson Correlation	-.092	.224	.582**	.084	.314**	.357**	.214	.275*	.308**	1.529**	
	Sig. (2-tailed)	.448	.063	.000	.488	.008	.002	.076	.021	.010	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total OCB	Pearson Correlation	.354**	.606**	.522**	.491**	.538**	.408**	.365**	.611**	.652**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	

N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	20

KOMITMEN ORGANISASIONAL

1. Uji Validitas

KO 1 - KO 12

	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	KO 11	KO 12
KO 1	Pearson Correlation	1.253*	.479**	.356**	.450**	.475**	.420**	.432**	.524**	.450**	.450**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 2	Pearson Correlation	.253*	1.282*	.201	.279*	.196	.279*	.209	.214	.279*	.279*	.105
	Sig. (2-tailed)	.035	.018	.095	.019	.104	.019	.083	.075	.019	.019	.385
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 3	Pearson Correlation	.479**	.282*	1.411**	.264*	.900**	.379**	.386**	.903**	.264*	.264*	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.027	.000	.001	.001	.000	.027	.027	.002

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 4	Pearson Correlation	.356**	.201	.411**	1.801**	.372**	.150	.182	.430**	.801**	.801**	.217	
	Sig. (2-tailed)	.002	.095	.000	.000	.002	.216	.131	.000	.000	.000	.071	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 5	Pearson Correlation	.450**	.279*	.264*	.801**	1.249*	.193	.182	.378**	1.000**	1.000**	.095	
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.027	.000	.038	.110	.132	.001	.000	.000	.433	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 6	Pearson Correlation	.475**	.196	.900**	.372**	.249*	1.309**	.314**	.897**	.249*	.249*	.355**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.000	.002	.038	.009	.008	.000	.038	.038	.003	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 7	Pearson Correlation	.420**	.279*	.379**	.150	.193	.309**	1.953**	.310**	.193	.193	.893**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.001	.216	.110	.009	.000	.009	.110	.110	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

KO 8	Pearson Correlation	.432**	.209	.386**	.182	.182	.314**	.953**	1.301*	.182	.182	.939**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.083	.001	.131	.132	.008	.000	.011	.132	.132	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
KO 9	Pearson Correlation	.524**	.214	.903**	.430**	.378**	.897**	.310**	.301*	1.378**	.378**	.344**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.000	.000	.001	.000	.009	.011	.001	.001	.004	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
KO 10	Pearson Correlation	.450**	.279*	.264*	.801**	1.000**	.249*	.193	.182	.378**	11.000**	.095	
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.027	.000	.000	.038	.110	.132	.001	.000	.433	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
KO 11	Pearson Correlation	.450**	.279*	.264*	.801**	1.000**	.249*	.193	.182	.378**	1.000**	1.095	
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.027	.000	.000	.038	.110	.132	.001	.000	.433	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
KO 12	Pearson	.383**	.105	.370**	.217	.095	.355**	.893**	.939**	.344**	.095	.095	1

	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.001	.385	.002	.071	.433	.003	.000	.000	.004	.433	.433	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 13	Pearson Correlation	.519**	.341**	.970**	.367**	.332**	.916**	.426**	.396**	.900**	.332**	.332**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.002	.005	.000	.000	.001	.000	.005	.005	.004
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 14	Pearson Correlation	.150	.168	.299*	.323**	.157	.246*	.159	.213	.217	.157	.157	.215
	Sig. (2-tailed)	.216	.165	.012	.006	.195	.040	.189	.077	.072	.195	.195	.074
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 15	Pearson Correlation	.479**	.282*	1.000**	.411**	.264*	.900**	.379**	.386**	.903**	.264*	.264*	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.027	.000	.001	.001	.000	.027	.027	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 16	Pearson Correlation	.474**	.274*	.985**	.408**	.275*	.886**	.369**	.357**	.932**	.275*	.275*	.360**

	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.021	.000	.002	.002	.000	.021	.021	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 17	Pearson Correlation	.354**	.328**	.552**	.343**	.295*	.505**	.337**	.312**	.468**	.295*	.295*	.262*
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.000	.004	.013	.000	.004	.008	.000	.013	.013	.028
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 18	Pearson Correlation	.253*	.935**	.304*	.321**	.279*	.174	.224	.181	.260*	.279*	.279*	.134
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.011	.007	.019	.151	.062	.134	.030	.019	.019	.268
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 19	Pearson Correlation	.378**	.278*	.412**	.206	.079	.311**	.474**	.514**	.298*	.079	.079	.499**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.000	.088	.516	.009	.000	.000	.012	.516	.516	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 20	Pearson Correlation	.421**	.087	.261*	.256*	.291*	.248*	.495**	.469**	.394**	.291*	.291*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.473	.029	.033	.014	.039	.000	.000	.001	.014	.014	.000

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 21	Pearson Correlation	.858**	.191	.569**	.366**	.188	.590**	.386**	.443**	.505**	.188	.188	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000	.113	.000	.002	.119	.000	.001	.000	.000	.119	.119	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 22	Pearson Correlation	.499**	.315**	.489**	.470**	.415**	.409**	.358**	.333**	.411**	.415**	.415**	.307**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.000	.000	.000	.010
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 23	Pearson Correlation	.293*	.221	.309**	.265*	.207	.252*	.117	.131	.297*	.207	.207	.142
	Sig. (2-tailed)	.014	.066	.009	.027	.085	.036	.334	.279	.012	.085	.085	.242
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 24	Pearson Correlation	.913**	.224	.582**	.408**	.267*	.546**	.412**	.454**	.524**	.267*	.267*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.025	.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Total KO	Pearson Correlation	.740**	.440**	.839**	.620**	.550**	.771**	.596**	.601**	.804**	.550**	.550**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KO 13 - KO 24

		KO 13	KO 14	KO 15	KO 16	KO 17	KO 18	KO 19	KO 20	KO 21	KO 22	KO 23	KO 24	Total KO
KO 1	Pearson Correlation	.519**	.150	.479**	.474**	.354**	.253*	.378**	.421**	.858**	.499**	.293*	.913**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.216	.000	.000	.003	.035	.001	.000	.000	.000	.014	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 2	Pearson Correlation	.341**	.168	.282*	.274*	.328**	.935**	.278*	.087	.191	.315**	.221	.224	.440**
	Sig. (2-tailed)	.004	.165	.018	.022	.006	.000	.020	.473	.113	.008	.066	.063	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 3	Pearson Correlation	.970**	.299*	1.000**	.985**	.552**	.304*	.412**	.261*	.569**	.489**	.309**	.582**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000	.000	.011	.000	.029	.000	.000	.009	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 4	Pearson Correlation	.367**	.323**	.411**	.408**	.343**	.321**	.206	.256*	.366**	.470**	.265*	.408**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.004	.007	.088	.033	.002	.000	.027	.000	.000

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 5	Pearson Correlation	.332**	.157	.264*	.275*	.295*	.279*	.079	.291*	.188	.415**	.207	.267*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.005	.195	.027	.021	.013	.019	.516	.014	.119	.000	.085	.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 6	Pearson Correlation	.916**	.246*	.900**	.886**	.505**	.174	.311**	.248*	.590**	.409**	.252*	.546**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000	.151	.009	.039	.000	.000	.036	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 7	Pearson Correlation	.426**	.159	.379**	.369**	.337**	.224	.474**	.495**	.386**	.358**	.117	.412**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.189	.001	.002	.004	.062	.000	.000	.001	.002	.334	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 8	Pearson Correlation	.396**	.213	.386**	.357**	.312**	.181	.514**	.469**	.443**	.333**	.131	.454**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.077	.001	.002	.008	.134	.000	.000	.000	.005	.279	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 9	Pearson Correlation	.900**	.217	.903**	.932**	.468**	.260*	.298*	.394**	.505**	.411**	.297*	.524**	.804**

	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.000	.000	.030	.012	.001	.000	.000	.012	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 10	Pearson Correlation	.332**	.157	.264*	.275*	.295*	.279*	.079	.291*	.188	.415**	.207	.267*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.005	.195	.027	.021	.013	.019	.516	.014	.119	.000	.085	.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 11	Pearson Correlation	.332**	.157	.264*	.275*	.295*	.279*	.079	.291*	.188	.415**	.207	.267*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.005	.195	.027	.021	.013	.019	.516	.014	.119	.000	.085	.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 12	Pearson Correlation	.341**	.215	.370**	.360**	.262*	.134	.499**	.512**	.466**	.307**	.142	.461**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.004	.074	.002	.002	.028	.268	.000	.000	.000	.010	.242	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 13	Pearson Correlation	1.258*	.970**	.954**	.576**	.297*	.369**	.269*	.542**	.496**	.284*	.552**	.843**	
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.000	.013	.002	.024	.000	.000	.017	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

KO 14	Pearson Correlation	.258*	1	.299*	.291*	.246*	.192	.262*	-.012	.306**	.223	.071	.267*	.380**
	Sig. (2-tailed)	.031		.012	.014	.040	.111	.029	.920	.010	.063	.558	.025	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 15	Pearson Correlation	.970**	.299*	1	.985**	.552**	.304*	.412**	.261*	.569**	.489**	.309**	.582**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000	.000	.011	.000	.029	.000	.000	.009	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 16	Pearson Correlation	.954**	.291*	.985**	1	.533**	.319**	.400**	.304*	.542**	.462**	.284*	.552**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000		.000	.007	.001	.011	.000	.000	.017	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 17	Pearson Correlation	.576**	.246*	.552**	.533**	1	.287*	.255*	.154	.400**	.498**	.328**	.401**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000		.016	.033	.204	.001	.000	.006	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 18	Pearson Correlation	.297*	.192	.304*	.319**	.287*	1	.323**	.137	.212	.290*	.244*	.266*	.457**
	Sig. (2-tailed)	.013	.111	.011	.007	.016		.006	.257	.078	.015	.042	.026	.000

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 19	Pearson Correlation	.369**	.262*	.412**	.400**	.255*	.323**	1.497**	.473**	.511**	.251*	.476**	.575**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.029	.000	.001	.033	.006	.000	.000	.000	.036	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 20	Pearson Correlation	.269*	-.012	.261*	.304*	.154	.137	.497**	1.319**	.489**	.414**	.360**	.526**	
	Sig. (2-tailed)	.024	.920	.029	.011	.204	.257	.000	.007	.000	.000	.002	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 21	Pearson Correlation	.542**	.306**	.569**	.542**	.400**	.212	.473**	.319**	1.500**	.302*	.975**	.740**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.001	.078	.000	.007	.000	.011	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 22	Pearson Correlation	.496**	.223	.489**	.462**	.498**	.290*	.511**	.489**	.500**	1.574**	.542**	.708**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 23	Pearson Correlation	.284*	.071	.309**	.284*	.328**	.244*	.251*	.414**	.302*	.574**	1.350**	.462**	

	Sig. (2-tailed)	.017	.558	.009	.017	.006	.042	.036	.000	.011	.000		.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO 24	Pearson Correlation	.552**	.267*	.582**	.552**	.401**	.266*	.476**	.360**	.975**	.542**	.350**		1.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.000	.001	.026	.000	.002	.000	.000	.003		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total KO	Pearson Correlation	.843**	.380**	.839**	.829**	.630**	.457**	.575**	.526**	.740**	.708**	.462**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

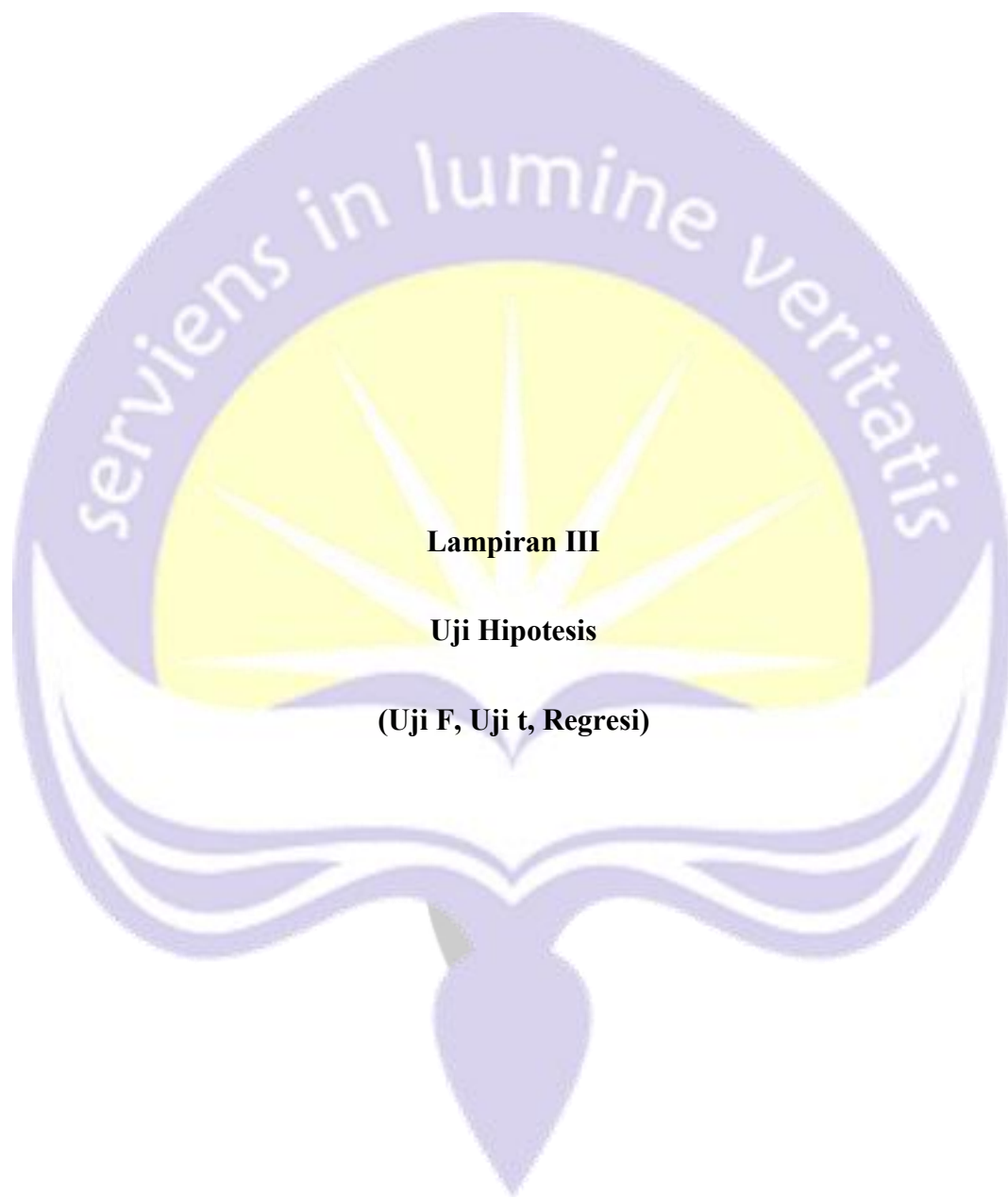
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	24



Lampiran III

Uji Hipotesis

(Uji F, Uji t, Regresi)

Pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.158	6.589

a. Predictors: (Constant), Total BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.275	1	605.275	13.942	.000 ^b
	Residual	2952.210	68	43.415		
	Total	3557.486	69			

a. Dependent Variable: Total OCB

b. Predictors: (Constant), Total BO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.455	6.332		8.284	.000
	Total BO	.264	.071	.412	3.734	.000

a. Dependent Variable: Total OCB

Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.249 ^a	.062	.048	13.545

a. Predictors: (Constant), Total BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824.451	1	824.451	4.494	.038 ^b
	Residual	12476.134	68	183.473		
	Total	13300.586	69			

a. Dependent Variable: Total KO

b. Predictors: (Constant), Total BO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.435	13.017		4.489	.000
	Total BO	.308	.145	.249	2.120	.038

a. Dependent Variable: Total KO

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.382	5.646

a. Predictors: (Constant), Total KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.090	1	1390.090	43.613	.000 ^b
	Residual	2167.395	68	31.873		
	Total	3557.486	69			

a. Dependent Variable: Total OCB

b. Predictors: (Constant), Total KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.172	4.255		11.322	.000
	Total KO	.323	.049	.625	6.604	.000

a. Dependent Variable: Total OCB

Pengaruh Komitmen Organisasional menjadi Mediator pada Pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.445	5.349

a. Predictors: (Constant), Total KO, Total BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1640.295	2	820.147	28.662	.000 ^b
	Residual	1917.191	67	28.615		
	Total	3557.486	69			

a. Dependent Variable: Total OCB

b. Predictors: (Constant), Total KO, Total BO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.624	5.853		6.086	.000
	Total BO	.175	.059	.274	2.957	.004
	Total KO	.288	.048	.557	6.014	.000

a. Dependent Variable: Total OCB