



UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A : Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat 10340, Indonesia

Telp : (021) 3904858, 31936540 Fax : (021) 3150604

Jakarta, 21 September 2023

Nomor : 878/D/FEB UPI Y.A.I/IX/2023
Lampiran : -
Hal : Surat Tugas Penulisan Jurnal

Kepada Yth :

- **Ilham Kudratul Alam, SE, MM**
- **Dr. Sarpan, S.Ag, MM**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis UPI Y.A.I

Di –

Tempat

Bersama ini kami menugaskan sebagai Tim Penulis di Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Nova Chemie Utama”**. Vol 7 No 1 , 2024, dan berperan sebagai :

- **Penulis ke -1 a.n Ilham Kudratul Alam, SE, MM**
- **Penulis ke -2 a.n Dr. Sarpan, S.Ag, MM**

Diharapkan dapat memberikan laporannya pada kami paling lambat 1(satu) Minggu setelah jurnal tersebut diterbitkan.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
Fakultas Ekonomi & Bisnis UPI Y.A.I

Dr. Marhalinda, SE, MM

Dekan

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Nova Chemie Utama

Ilham Kudratul Alam^{1*}, Sarpan²

^{1,2}FEB Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro No 74 Jakarta Pusat

E-mail : ilham.kudratul@upi-yai.ac.id¹, sarpan@upi-yai.ac.id²

Abstract

This research aims to determine Organizational Culture, Job Satisfaction and Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior at PT. Nova Chemie Utama. This research uses data collection techniques through questionnaires with a sample size of 39 respondents. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a t-test result of 3.486 which is greater than 2.386 and a significance probability of 0.01 which is smaller than 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a t-test result of 2.406, greater than 2.386 and a probability of significance of 0.022, smaller than 0.05. Leadership style has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a t-test result of 3.158, greater than 2.386 and a significance probability of 0.03, smaller than 0.05. Organizational culture, job satisfaction and leadership style together influence Organizational Citizenship Behavior (OCB), with an F-count result of 14.475 which is greater than the F-table value of 2.87 and a significance probability of 0.00 which is smaller than 0.05.

Keywords: Organizational Culture; Job Satisfaction; Leadership Style; Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Nova Chemie Utama. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 39 responden. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil uji t-hitung 3,486 lebih besar dari 2,386 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil uji t-hitung 2,406 lebih besar dari 2,386 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil uji t-hitung 3,158 lebih besar dari 2,386 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05. Budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dengan hasil F-hitung sebesar 14,475 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,87 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Gaya Kepemimpinan; *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

LATAR BELAKANG

Organizational Citizenship Behavior merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan menunjukkan sikap tidak

mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Dalam pengertian Enny, M (2019:96) OCB dijabarkan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh pekerja untuk melakukan tugas diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi .

*Corresponding author

Permasalahan umum yang biasa terjadi di Indonesia dalam *Organizational Citizenship Behavior* adalah karyawan sering mengeluh disebabkan mengalami kejenuhan saat bekerja seperti tidak adanya demosi atau promosi jabatan, melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan, tidak memiliki semangat kerja, dan tidak peduli dengan lingkungan kerja.

Menurut Samsuddin, H (2018:56) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, timbul dalam organisasi. (Salah satu penyebabnya karyawan mengalami penurunan kinerja menurut (Merdeka.com Januari 2014) adalah pegawai yang rajin dan malas mendapatkan gaji yang sama besar. Imbasnya pegawai yang rajin terkontaminasi budaya kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Indrasari, M. (2017:39) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan.

Dalam era saat ini gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi suatu hal yang bisa diteliti lebih dalam karena mempunyai pengaruh besar dalam bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi. Peran seorang pemimpin dalam organisasi menjadi suatu kunci keberhasilan visi dan misi organisasi.

Membahas kepemimpinan menurut Tewal, Benhard, Aldofina & Dkk (2017:199) gaya kepemimpinan adalah proses seseorang pemimpin memimpin. Membimbing dan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan. Masalah yang di hadapi dalam gaya kepemimpinan ini adalah ketika karyawan mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi, pemimpin kurang menanggapi permasalahan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Samsuddin, H (2018:55) “Budaya antar organisasi akan sangat mungkin berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Bahkan organisasi yang sama seiring dengan perubahan waktu akan sangat mungkin budaya organisasinya juga berubah. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dikarenakan budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma- norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya”.

Menurut Sulaksono, H (2015:02) “Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama dan nilai - nilai yang dianut dan dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari

organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan sesakma merupakan suatu seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Dari budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi bukan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Husenom, T (2016:67) pada dasarnya prinsip kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan pekerja karena “Kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang positif atau menyenangkan sebagai dampak dari apresiasi karyawan yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya dan pengalamannya. Reaksi efektif pekerja terhadap pekerja-nya tergantung pada taraf pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan menjadi dasar munculnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut. Menurut Indrasari (2017:38) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai balas jasa dari perusahaan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Jurdi, F (2019:143) “kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain”. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Samsuddin, H (2018:37) pengertian “gaya kepemimpinan

merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Jurdi, F (2018:145) mengemukakan gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat bagian yaitu :

- a. Otokratis, Pemimpin yang bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Pemimpin ini biasa bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi dengan ketat dan intruksinya harus di taati.
- b. Mendukung, Gaya pemimpin ini memberikan membimbing untuk karyawan, memotivasi pegawai mengenai pekerjaan dan mengkoordinasikan pekerjaan terhadap bawahannya.
- c. Berpartisipasi, Pemimpin yang selalu bekerja sama dengan bawahannya seperti pemimpin yang selalu bertanya dan menggunakan saran dari bawahan.
- d. Berorientasi pada tugas, Pimpinan menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Eny, M (2019:96) OCB diartikan perilaku sukarela dilakukan oleh pegawai diluar persyaratan organisasi. Menurut Naway, A (2017:09) arti OCB adalah “*functional, extra-role, prosocial behavior, directed at individuals, group and organization* hal ini menunjukkan bahwa OCB sebagai fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, mengarahkan individu kelompok atau organisasi”.

OCB didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang dilakukan secara bebas yang tidak termasuk dalam *Job requirement* karyawan, walaupun tidak termasuk tetapi

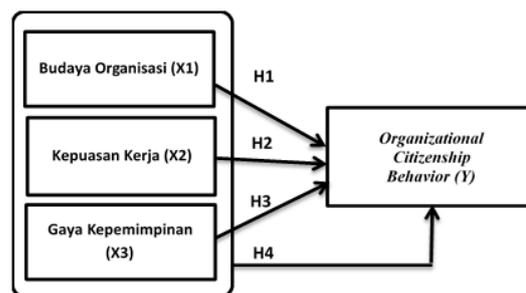
perilaku tersebut dapat meningkatkan efektifitas bagi organisasi.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* di Perusahaan

Menurut Enny, M. (2019:100) manfaat OCB dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
- b. OCB meningkatkan produktivitas pimpinan
- c. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen
- d. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka
- e. OCB menjadi saran efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja
- f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
- g. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- h. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Casualitas Komperatif* karena menguji hubungan sebab – akibat antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Nova Chemie Utama dengan jumlah populasi sebanyak 39 orang dan juga menjadi sampelnya.

Untuk menganalisis data digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2 X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :

Y = Organizational Citizen Behavior

X1 = budaya organisasi

X2 = kepuasan kerja

X3 = gaya kepemimpinan

b1b2b3 = koefisien X1 X2 dan X3

e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik dilakukan dengan memerlukan uji normalitas data, uji multikolineritas, heteroskedatisitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kepuasan kerja	Gaya Kepemimpinan	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
N		39	39	39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.6154	43.6410	47.1282	47.2308
	Std. Deviation	5.60834	3.46020	4.03393	5.42150
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.121	.124	.124
	Positive	.090	.100	.107	.074
	Negative	-.066	-.121	-.124	-.124
Test Statistic		.090	.121	.124	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.161 ^c	.135 ^c	.134 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

Variabel budaya organisasi terdapat probabilitas signifikan 0,90 (*Kolmogorov Smirnov*) dengan nilai probabilitas signifikansi 0,200. Oleh karena itu berdasarkan olahan data telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka data variabel budaya adalah normal.

Variabel kepuasan kerja terdapat probabilitas signifikan 0,121 (*Kolmogorov Smirnov*) dengan nilai probabilitas signifikansi 0,161. Oleh karena itu berdasarkan olahan data telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka data variabel kepuasan adalah normal

Variabel gaya kepemimpinan terdapat probabilitas signifikan 0,124 (*Kolmogorov Smirnov*) dengan nilai probabilitas signifikansi 0,135. Oleh karena itu berdasarkan olahan

data telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka data variabel gaya kepemimpinan adalah normal

Variabel *Organizational Citizen Behavior* (Y) terdapat probabilitas signifikan 0,124 (*Kolmogorov Smirnov*) dengan nilai probabilitas signifikansi 0,134. Oleh karena itu berdasarkan olahan data telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka data variabel *Organizational Citizen Behavior* (Y) adalah normal

Uji Multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan menganalisis nilai serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) Jika nilai VIF > 10 maka ada multikolinearitas dan jika nilai VIF < 10 maka model bebas dari multikolinearitas

Tabel 2. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-16.946	10.436		-1.624	.113		
	X1	.408	.117	.422	3.486	.001	.861	1.161
	X2	.428	.178	.273	2.406	.022	.980	1.021
	X3	.510	.162	.380	3.158	.003	.874	1.145

a. Dependent Variable: Y

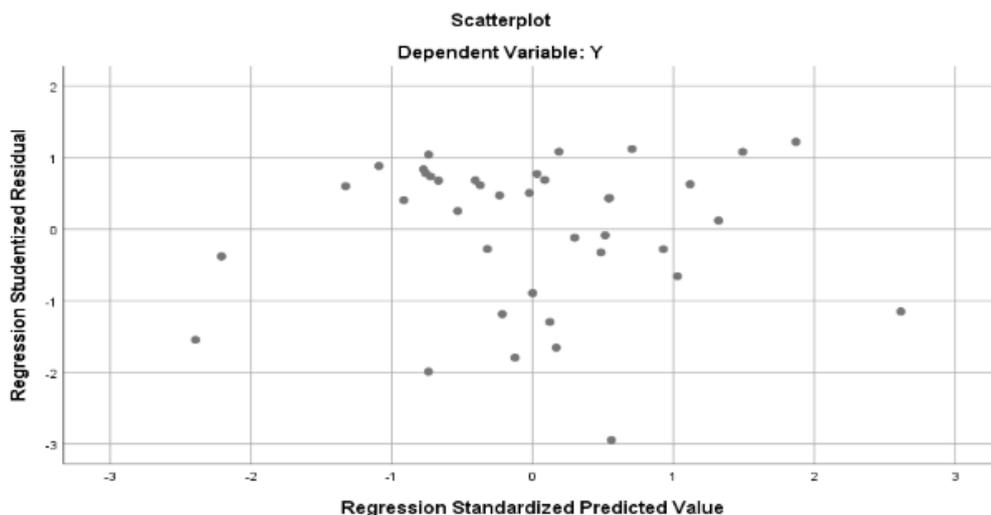
Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk budaya organisasi sebesar 0,861, nilai *tolerance* untuk kepuasan kerja sebesar 0,980 dan nilai *tolerance* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,874 dengan perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasil *tolerance* diatas 0,10.

Nilai VIF untuk budaya organisasi sebesar 1,161 nilai VIF untuk kepuasan kerja sebesar 1,021 dan nilai VIF untuk gaya kepemimpinan 1,145 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasil VIF dibawah 10.

Uji heteroskedatistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian atau residual satu pengamatan ke pemangatan lain nya. Penulis ingin menggunakan grafik scatter plot dengan nilai predeksi terikat yaitu OCB yaitu SRESID dan dengan residualnya budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan yaitu ZPRED



Gambar 1. Scatterplot

Gambar *Scatter plot* memiliki pola yang tidak jelas, serta titik- titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk memprediksi *Organizational Citizen Behavior* berdasarkan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

Analisis Regresi Linear berganda

Uji linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) yaitu Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (variabel terikat) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-16.946	10.436		-1.624	.113
Budaya Organisasi	.408	.117	.422	3.486	.001
Kepuasan Kerja	.428	.178	.273	2.406	.022
Gaya Kepemimpinan	.510	.162	.380	3.158	.003

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Output Data SPSS 25

Nilai constant minus artinya ada variabel bebas yaitu jika variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan sama dengan (0) maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* - 16.496 akan mengalami penurunan Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,408 menyatakan setiap kenaikan Budaya Organisasi maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,408 dengan asumsi variabel bebas adalah model regresi tetap. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,428 menyatakan setiap kenaikan Kepuasan Kerja maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,428 dengan asumsi variabel bebas adalah model regresi

tetap. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,510 menyatakan setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,408 dengan asumsi variabel bebas adalah model regresi tetap.

Uji Hipotesis

Variabel budaya organisasi mendapatkan nilai t_{Hitung} 3,486 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,01 sehingga $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($3,486 > 2,311$) dan tingkat signifikasih $0,01 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel Kepuasan kerja mendapatkan nilai t_{Hitung} 2,406 dengan probabilitas signifikasi sebesar 0,22 sehingga $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($2,406 > 2,311$) dan tingkat signifikasi $0,22 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel Gaya kepemimpinan mendapatkan nilai t_{Hitung} 3,158 dengan probabilitas signifikasi sebesar 0,03 sehingga $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($3,158 > 2,311$) dan tingkat signifikasi $0,03 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 4. Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623.542	3	207.847	14.745	.000 ^b
	Residual	493.381	35	14.097		
	Total	1116.923	38			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Output Data SPSS 25

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 14,475 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 dan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,87. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} ($14,475$) $>$ F_{tabel} ($2,87$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model

regresi dapat digunakan untuk memprediksi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 5. Uji Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.520	3.75454

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien Determinasi Berganda antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *Adjusted R Square 0,520* maka budaya organisasi, kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 52,0% terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

KESIMPULAN

Hasil uji t variabel Budaya Organisasi diperoleh $t_{hitung} = 3,486$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,486 > 2,311$) dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$,. artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*..

Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja, diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,406$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,22. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,406 > 2,311$) dan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$, Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,508$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,03. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,508 > 2,311$) dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* .

Hasil dari uji F, diperoleh F hitung sebesar 14,475. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,475 > 2,87$ dan tingkat signifikansi nya $0,00 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

SARAN

Bagi perusahaan

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan sangat perlu ditingkatkan dengan berbagai cara yang ada. Maka penulis ingin memberikan solusi seperti :

Dalam budaya organisasi pemimpin harus mencoba untuk memberikan dukungan kepada karyawan, seperti membantu karyawan yang tidak memahami informasi ketika bekerja sehingga karyawan akan terdorong untuk membantu rekan nya.

Dalam kepuasan kerja pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan yang sedang jenuh bekerja, sehingga pekerja tidak akan mudah bosan dan banyak melakukan tingkat absensi

Memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, agar karyawan tersebut terdorong untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena merasa dirinya dihargai oleh perusahaan.

Pemimpin perlu memperhatikan karyawan nya sehingga ketika karyawan sudah diperhatikan perusahaan akan mendapatkan timbal balik dari karyawan, berupa karyawan senang untuk berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan.

Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel bebas lain yang memberikan kontribusi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, W.D. & Zara, P (2016) Metode Penelitian Kuantitatif (Cetakan 1) Yogyakarta Pandiva buku
- Ardiansyah, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 61–65. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1433>
- Dyah & Bandur, A. (2016) Validitas dan Reabilitas Penelitian. Jakarta Mitra Wacana Media
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (ed 1). Surabaya. UBRAHA Manajemen Press.
- Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>
- Husenom T. (2016). Tinjauan Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang. Media Nusa *Creative*
- Husna, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 100-105.
- Indrasari, M. S.T (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo. Indomedia Pustaka
- Jurdi, F. (2019). Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing. Malang. Intrans Publishing
- Mulainudin, R., & Ikbal Irawan. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 79–84. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1607>
- Naway, A (2017) *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo. Publishing.
- Nurkaidah, N., & Wulandari, W. (2023). Analisis Motivasi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 70-76.
- Perdana, E. (2016) *Olahan Data Skripsi Dengan SPSS* (ed 1). Bangka Belitung Lab Kom Manajemen
- Samsuddin, H. (2018). Tinjauan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo. Indomedia Pustaka
- Segoro, W. (2018). Buku Ajar Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Deepublish
- Sufriadi, D. (2018). Peranan Kepemimpinan dalam Menin Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Tata

- Pemerintahan Sekretariat Daerah Aceh. *eCo-Buss*, 1(2), 40-50.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta. Deepublish. Publisher.
- Sutrisno, E. M. Si (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-9)* Jakarta. Kencana
- Tewal, Benhard, Adolfina, Dkk. (2017) *Perilaku Organisasi*. Bandung. Cv. Patra Media Grafindo.
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 106-112.