

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT Graha Sarana Duta (Telkom Property)

Noviayanti Fitri Haryani<sup>1)</sup>, Ferryal Abadi<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: noviyantifitri@gmail.com

<sup>2)</sup> Email: ferryal.abadi@kalbis.ac.id

**Abstract:** This study aims to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) at PT Graha Sarana Duta (Telkom Property). This type of research used in this study is to use quantitative methods with probability sampling techniques. In this study, the authors used quantitative data from the results of distributing questionnaires via google form to respondents. The sample of this research is 35 respondents who are employees of PT Graha Sarana Duta (Telkom Property). Data processing was carried out in this study using SPSS version 22 software. The results showed that the organizational culture variable had a significant effect on job satisfaction, the job satisfaction variable had a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and the Organizational Culture variable had a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Keywords:** Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Quantitative Data

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) pada PT Graha Sarana Duta (Telkom Property). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel probability sampling. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif dari hasil penyebaran kuesioner melalui google form kepada responden. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan PT Graha Sarana Duta (Telkom Property). Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Data Kuantitatif

## I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia

harus dikelola dengan baik agar lebih terarah dan teratur sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai maka dibutuhkan hubungan yang baik pula antara atasan dengan bawahan maupun terhadap sesama karyawan.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) yang berlokasi di

Jakarta Pusat, perusahaan ini didirikan pada tanggal 30 September 1981, untuk menyediakan Office Building, Jasa Pemeliharaan dan Perawatan Gedung Bank Duta. Sejalan dengan perkembangan bisnis perusahaan, perseroan kemudian mengembangkan portofolio ke bidang Jasa Konstruksi dan dipercaya untuk membangun beberapa kantor cabang Bank Duta dan Bank Bukopin serta sebuah Gedung Kampus YAI di Jalan Salemba, Jakarta, pada tanggal 25 April 2001, kepemilikan perseroan diambil alih sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom), Tbk., untuk mengelola gedung gedung kantor dan asset property PT Telkom, Tbk., yang sebelumnya dikelola oleh Divisi Properti Telkom.

Di tempat penulis meneliti yang terletak didaerah jakarta pusat, penulis melakukan pra-survey menggunakan metode observasi secara langsung dan wawancara kepada 20 karyawan di tempat penulis melakukan penelitian. Berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis melihat kurangnya kerjasama yang baik antar karyawan, seperti rekan kerja satu divisi yang terkadang tidak mau ikut bertanggung jawab apabila ada dokumen yang hilang atau salah sehingga terkesan bekerja secara individu.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara kepada 20 karyawan dengan 10 diantaranya mengatakan bahwa hubungan antar sesama rekan kerja dapat dikatakan akrab dan harmonis tetapi untuk masalah tugas pekerjaan mereka lebih bersifat individu dan mereka merasa bahwa setiap individu sudah mempunyai jobdescription nya masing-masing sehingga itu sudah menjadi tanggung jawab individu apabila ada kerusakan, kehilangan atau kesalahan dalam pekerjaan dokumen tersebut.

Maka dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa dari

masalah yang terjadi pada PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) terkait masalah kerjasama antar rekan kerja dimana kerjasama tersebut merupakan bagian dari variabel Budaya Organisasi.

Selain budaya organisasi, menurut Robbins (Saputra, 2019) salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan dalam bekerja maka ia akan memberikan 3 seluruh tenaga dan upayanya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan penulis dengan metode observasi secara langsung dan wawancara mengenai kepuasan kerja kepada 20 karyawan 11 diantaranya mengatakan bahwa mereka tidak merasa puas dengan peluang karir yang diberikan oleh perusahaan sehingga PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) kesulitan mendapat karyawan yang memiliki sifat Organizational Citizenship Behaviour (OCB) tersebut.

Menurut Organ (Nadeak, 2016), terdapat lima aspek pada dimensi OCB yaitu; altruism, aourtesy, sportmanship, civic virtue, dan peacemaking. Lebih lanjut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (Nadeak, 2016) menjelaskan bahwa Organization Citizen-ship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat “ discretionary ” yang tidak secara langsung diakui oleh sistem reward formal dan secara bersama- sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Pada PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) penulis juga mendapatkan hasil prasurvey dengan metode wawancara mengenai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) kepada 20 karyawan 15 diantaranya mengatakan mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi dibanding kepentingan perusahaan jadi dapat dikatakan bahwa tidak semua karyawan PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) mempunyai sifat

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang seharusnya dapat membantu kemajuan perusahaan tetapi karena tidak banyaknya karyawan yang memiliki sifat Organizational Citizenship Behaviour (OCB) tersebut sehingga kemajuan perusahaan tidak bertambah dengan cepat.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan, maka kini banyak organisasi atau perusahaan yang menyadari bahwa manusia dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Karenanya, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (2014, p. 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jadi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur hal-hal yang berkaitan dengan individu dan kelompok dalam organisasi, institusi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen untuk mengarahkan organisasi atau perusahaan bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia dengan tuntutan kebutuhan dan

tantangan organisasi atau perusahaan berikut fungsi-fungsi manajemen dalam (Mubarak, 2017, p. 5-6) : 1. Pengelolaan dan perencanaan: menciptakan sebuah organisasi struktural di mana sistem kerja dikelola dengan baik, membantu para pegawai dalam menyusun kerangka rencana kerja. 2. Analisis kerja: mendefinisikan tugas yang harus diselesaikan, menciptakan sebuah panduan kerja berdasarkan pada posisi masing-masing pegawai, dan menetapkan syarat-syarat bagi setiap posisi kerja. 3. Penarikan; merencanakan rekrutmen pegawai baru yang berkualitas menetapkan sumber daya manusia, dan menjamin hak minoritas sesuai ketentuan 4. Seleksi; mengawali proses seleksi penerimaan pegawai baru, menetapkan kriteria dan prosedur seleksi, dan memilih setiap individu pada posisi yang tepat. 5. Penempatan; menempatkan pegawai di posisi yang dikuasainya, menciptakan tugas-tugas yang fleksibel, dan menjelaskan kebijakan penempatan serta prosedur 6. Pendidikan dan pelatihan; menyediakan orientasi pengenalan kerja, mengembangkan program-program mentoring, dan merencanakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai baru. 7. Penghargaan dan pengembangan karir; mendefinisikan penghargaan, memberikan tanggung jawab dan mengembangkan metode penghargaan, merencanakan pengembangan potensi SDM dan pertumbuhan karir jangka panjang. 8. Gaji dan tunjangan; mengembangkan dan mengaplikasikan kriteria dalam penetapan gaji, menyediakan tunjangan profesional dan personal dalam cara yang pantas 9. Masa jabatan; mengembangkan kebijakan-kebijakan menyangkut masa jabatan, merencanakan promosi jabatan,

penurunan pangkat, mutasi kerja, serta pemutus hubungan kerja 10. Masa pensiun; menyediakan perencanaan masa pensiun, melakukan analisis tentang masa pensiun, pelayanan bagi para staf pendukung yang serupa dengan pelayanan yang diterima oleh para pegawai tetap.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangatlah dibutuhkan karena sebagaimana fungsi yang telah disebutkan diatas bahwa fungsi-fungsi tersebut juga merupakan ruang lingkup pekerjaan yang nantinya akan membantu dalam mencapai tujuan atau perusahaan.

### **3. Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebagaimana dalam (Mubarak, 2017, p. 5) Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi atau perusahaan. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi atau perusahaan yang berfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

1. Produktivitas; diukur dari jumlah output tenaga kerja, peningkatan produktivitas tanpa henti telah menjadi kompetensi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen
2. Kualitas; kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai prestasi menyediakan barang maupun jasa yang buruk kualitasnya, maka hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.
3. Pelayanan; sumber daya manusia

seringkali terlibat pada proses produksi barang atau jasa, manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, tidak hanya manajer dimana proses itu seringkali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, serta kebijakan dan sumber daya manusia.

### **4. Perilaku Organisasi**

Gibson, dkk (Wardiah, 2016, p. 185) menyatakan bahwa ilmu perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai dan tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi secara keseluruhan menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi studinya, misi dan sasaran, serta strategi. Adapun Miftah Toha (Wardiah, 2016, p. 185) menyatakan bahwa ilmu perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi ialah suatu perilaku atau tindakan individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi.

### **5. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam Wijaya & Yuniawan. 2017) adalah suatu sistem yang dimaknai bersama serta dipatuhi oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Schein (Maysarah, 2015) menyimpulkan hampir semua definisi kultur/budaya organisasi adalah adanya "sesuatu" yang dimiliki atau dijadikan

pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (shared or held in common).

### 6. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Bodroastuti & Rulijaji, 2016) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Mangkunegara (Pradhiptya, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

### 7. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Khan dan Rashid (Wijaya & Yuniawan, 2017) bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah extra-role performance, atau perilaku lebih yang dilakukan oleh karyawan melebihi tuntutan atau keinginan perusahaan dan datang dari kemauan pribadi masing masing karyawan dengan tujuan membantu dan ingin ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan dimana karyawan bekerja. Menurut Organ (1988) (Mahayasa, Sintaasih & Putra, 2018), OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

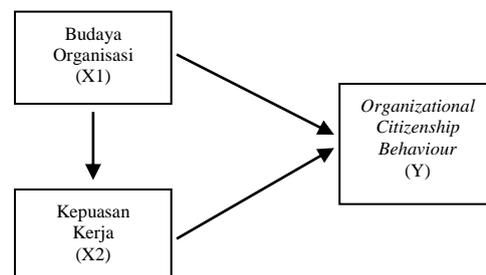
Organ (Putrana, Fathoni & Warso, 2016) juga mencatat bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesa “kepuasan

berdasarkan performance”.

Dari uraian Organizational Citizenship Behavior (OCB) tersebut dapat dikatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk perilaku dari individu dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan yang dengan keinginannya sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan yang bukan bagian dari tanggung jawabnya, atau dengan sukarela, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

## B. METODE PENELITIAN

Model konseptual yang dibuat berdasarkan teori yang berfokus pada keadaan sebenarnya yang terjadi dan menunjukkan alur penyusunan metodologi penelitian sehingga mempermudah untuk memahami permasalahan. Dalam penelitian ini, model konseptual dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Dengan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu, Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y), dimana kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



### 1. Jenis Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran kuisisioner. Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang

memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2014, p. 21).

## 2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017, p. 80) mendefinisikan populasi sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT Graha Sarana Duta (Telkom Property).

Menurut Sugiyono (2015, p. 118) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran Sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30- 500 sehingga dikatakan layak menjadi sampel (Sugiyono, 2017 p. 90). Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 35 responden.

Menurut (Sugiyono 2017, p. 82) terdapat dua teknik yang dapat digunakan, yaitu: 1. Probability Sampling Probability Sampling merupakan teknik pengambilann sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Beberapa teknik ini meliputi: simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratiified random, sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah). 2. Non Probability Sampling Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik probability sampling.

## 3. Metode Analisis Data

Suatu kuisisioner dianggap valid jika butir pertanyaan pada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (sugiyono, 2013, p.68)

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS V.22 terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuisisioner. Instrument dianggap valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pada main test ini yang akan diuji adalah 35 responden dengan nilai  $r_{tabel}$  ( $df = 35-2= 33$ ) dengan taraf signifikan 5%(0,05) sehingga dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari 0,344. Uji validitas ini dilakukann terhadap setiap variabel penelitian.

### A. Uji Validitas main-test

Variabel	Keterangan	
	Valid	Tidak Valid
X1	11	0
X2	8	0
Y	8	0

**B. Uji Reliabilitas main test**

Variabel	Alpha	N of items n	Keterangan
Budaya Organisasi	0,874	11	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,747	8	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,817	8	Reliabel

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)) dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini karena nilai Cronach's Alpha masing-masing variabel > 0,60.

**C. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29279120
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,082
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.3 dapat diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**D. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		1	(Constant)
	Budaya Organisasi	,573	1,745
	Kepuasan Kerja	,573	1,745

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0,573 > 0,10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi

multikolinearitas. Serta dari tabel VIF dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1,745 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**E. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	,496
	Budaya Organisasi	,128
	Kepuasan Kerja	,158

Hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel independen lebih dari 0,05 yaitu variabel budaya organisasi sebesar 0,128 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,158 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji T, hasil peprhitungan variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 4,959 > nilai ttabel sebesar 2,035. Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi 0,443 menyatakan bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,443.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan uji T, dengan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $5,352 >$  nilai ttabel sebesar  $2,035$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Nilai koefisien regresi  $0,741$  menyatakan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar  $0,741$ .

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan uji T, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi budaya organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $5,611 >$  nilai ttabel sebesar  $2,035$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Koefisien regresi sebesar  $0,515$  artinya apabila variabel budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar  $0,515$ .

## IV. SIMPULAN

Simpulan yang dapat ditarik dari

penelitian ini adalah :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan dari penelitian ini, maka terdapat beberapa implikasi manajerial yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak terutama bagi PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) yaitu, Ada baiknya apabila perusahaan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan karena hal tersebut mampu memberikan energi positif kepada karyawan seperti, meningkatnya kinerja karyawan karena suasana perusahaan yang nyaman, perusahaan memberikan reward kepada karyawan baik verbal maupun non verbal sehingga mampu memberikann kepuasan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, perusahaan memberikan penjelasan mengenai peraturan serta tujuan yang dibuat perusahaan kepada karyawan agar karyawan mengerti dan memahami peraturan serta tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu (1) adanya keterbatasan dalam konsep yang diambil, dalam penelitian ini penulis hanya membahas mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja padahal masih terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), (2) adanya keterbatasan dari referensi yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian, (3) keterbatasan dalam

pengolahan data, dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS Versi 22, sedangkan masih ada banyak alat penelitian yang dapat digunakan dalam mengolah data dari hasil kuisioner.

## DAFTAR RUJUKAN

- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolas, L. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 314–323. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1206>
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/v17i2.1463>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, D. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikrin Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi* .,
- Mahayasa, I. G. A. (2018). *Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational*. 71–86.
- Maysarah, S., & Rahardjo, M. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–14. <https://doi.org/10.1109/ECTICON.2008.4600416>
- Mubarok, E.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing* Penerbit In Media, Bogor.
- Mulyadi, Y., Sembiring, J., & Telkom, U. (2016). *MENURUT DENISON TERHADAP LEARNING ORGANIZATION DI PT AKSES NUSA KARYA INFRATEK BANDUNG THE INFLUENCE OF THE FACTORS OF ORGANIZATIONAL CULTURE BY DENISON ON LEARNING ORGANIZATION*. 3(3), 3056–3063.
- Nadeak, B. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI)*. 5(1), 1–10.
- Napitupulu, L. A. B. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekanbaru*. 338–352.
- Nugraha, R., Rozak, D. A., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Galuh, U., Program, D., Magister, S., Program, M., Universitas, P., Ciamis, G., Organisasi, B., Karir, P., & Kerja, K. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master Manajemen Studies Program PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN PT . BANK BUKOPIN CABANG TASIKMALAYA*. 1(1).
- Priyono, A. I. (2017). *Hubungan Pemahaman Tentang Jenis dan Teknik Penggunaan Peralatan Kerja Pemasangan Batu/Beton dengan Penerapan Aspek K3 Pada Perkuliahan Praktik Batu/Beton Prodi PTB DPTS FPTK UPI*. hlm 11.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). *ANALISIS.FAKTOR – FAKTOR.YANG.MEMPENGARUHI.ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP.BEHAVIOR.(OCB).PAD A.KARYAWAN.TETAP DAN.KARYAWAN.KONTRAK* (Studi.pada.Karyawan Pizza Hut.Kota.Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 48(1), 88095.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). *PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Satya Nugraha, I. P., & Ayu Dewi Adnyani, I. G. (2017). *Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar*. *E-Jurnal*

- Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 3(2).
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013). SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siregar. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenemedia Group.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methodes). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.
- Trilaksana, M. G. (2015). *Efektifitas Penggunaan Drop Box dan Electronic Filling (E-Filling) Sistem Untuk Meningkatkan Kepatuhan Pelaporan SPT Tahunan Pajak Penghasilan Wajib Pajak Orang Pribadi*. 44–55.
- Ulfa, M. (2018). *Analisis Pengaruh Financing To Deposit Ratio (FDR), Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) dan Pembiayaan Bagi Hasil Terhadap Non Performing Financing (NPF)*. 2010, 9–25.
- Uludağ, O., Khan, S., & Güden, N. (2011). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 99–108.  
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss2.art1>
- Wardiah, ML. (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku individu organisasi*.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). *ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi pada Karyawan bagian antara PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang )*. 6, 1–15.