

# **BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

**Rony Jaya**

Program Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru

**Abstract: Organizational Culture, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB).** This study aims to finding out and analyzing the influence of organizational culture and organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees at the Integrated Service Agency and Investment (BPTPM) Pekanbaru. The study population was all employees numbering 85 people, researchers take 46 people with the withdrawal of random sampling techniques. Methods of data collection by distributing questionnaires filled out by respondents employees besides, the researcher also reviewed the literature. Methods of data analysis using multiple linear regression using SPSS version 20. The aid application results showed that the partial organizational culture does not significantly influence the OCB. While the organizational commitment and significant positive effect on OCB employee BPTPM Pekanbaru. Simultaneously, organizational culture and organizational commitment and significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The coefficient of determination of organizational culture and organizational commitment on OCB is as much as 65.4%. While the rest is as much as 34.6% is indicative of other factors not examined in this study.

**Keywords:** Organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB)

**Abstrak: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 85 orang, Peneliti mengambil 46 orang sebagai sampel dengan teknik penarikan *random sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang diisi oleh responden pegawai selain itu, peneliti juga melakukan kajian pustaka. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai BPTPM Kota Pekanbaru. Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Koefisien determinasi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebanyak 65,4%. Sedangkan sisanya adalah sebanyak 34,6% merupakan indikasi faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci:** Budaya organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB)

## **PENDAHULUAN**

Rendahnya kualitas pelayanan publik pada organisasi pemerintahan sudah menjadi rahasia umum dan permasalahan klasik yang juga belum terselesaikan. Jika dibandingkan dengan kualitas pelayanan pada organisasi swasta tentu akan berbeda jauh mengingat adanya perbedaan orientasi

antara organisasi pemerintahan dan swasta. Tentu hal ini juga bukanlah alasan yang tepat untuk memaklumi keadaan yang ada. Telah banyak teori dan hasil penelitian yang menawarkan solusi tentang peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan di instansi pemerintahan. Seperti perbaikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki misal-

nya, mulai dari mindset, keahlian sampai dengan sikap dan perilakunya.

Jika diamati lebih jauh kinerja individual yang diharapkan oleh organisasi yang sesuai harapan tentu tidak sekedar mencakup perilaku yang sesuai dengan tuntutan aturan dan prosedur kerja. Lebih jauh lagi senada dengan yang diutarakan Organ dan Bateman (dalam Titisari, 2014) menurutnya perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standart *job description* saja namun juga *ekstra-role* yaitu memberikan organisasi lebih dari pada yang diharapkan. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi pekerjaan pegawai dan merupakan pilihan dan inisiatif individual pegawai sebagai mahluk sosial.

Selanjutnya Darto (2014) berpendapat dalam era reformasi birokrasi sebagaimana saat ini sedang dijalankan diberbagai instansi pemerintahan, peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku yang unik dalam dunia kerja, OCB juga menjadi aspek yang hampir jarang terjadi dalam lingkup aparatur pemerintahan. Karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Berbagai perilaku prososial dan tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan oleh organisasi inilah yang disebut OCB.

Pada kenyataannya memang perilaku OCB akan sulit ditemui pada sebuah organisasi pemerintahan. Walaupun dirasakan masih langka dan jarang ditemui, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi organisasi baik itu swasta maupun pemerintahan, tak terkecuali di Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM)

Kota Pekanbaru yang merupakan suatu badan yang dibentuk Pemerintah Kota Pekanbaru sebagai wujud keinginan untuk lebih meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah kota dalam bidang perizinan dan non perizinan. BPTPM merupakan suatu bentuk pelayanan yang juga mewakili beberapa instansi lainnya di kota Pekanbaru. Ini dimaksudkan untuk mempermudah masyarakat dalam mendapatkan pelayanan dalam satu pintu. Sudah barang tentu BPTPM menjadi salah satu aktor pemerintah digaris terdepan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan.

Peran dari seluruh anggota organisasi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini juga berlaku pada BPTPM Kota Pekanbaru. Seluruh pegawai baik dari unsur pimpinan sampai dengan staf biasa sekalipun memainkan peran penting yang menjadi kunci kemajuan organisasi. Perilaku pegawai yang mencerminkan nilai-nilai organisasi serta benar-benar memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh rasa tanggung jawab akan menjadi modal penting dalam upaya mencapai tujuan. Terlebih memiliki pegawai yang rela melakukan peran yang lebih dari apa yang dipersyaratkan seperti yang tercermin dalam perilaku OCB.

Kebiasaan-kebiasan perilaku anggota dalam sebuah organisasi yang berlaku secara umum akan membentuk suatu sistem nilai yang dikenal dengan budaya organisasi. Menurut Organ (dalam Rohayati, 2014) terdapat bukti-bukti yang kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Sejalan dengan hal tersebut hasil penelitian Gema (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai. Budaya organisasi harus mampu menciptakan suasana yang menimbulkan perilaku OCB. Basuki (2006) menjelaskan

budaya yang terbentuk didalam organisasi adalah merupakan penggabungan dari berbagai budaya yang dibawa oleh masing-masing individu kedalam organisasi. Masing-masing individu sebelum memasuki suatu organisasi telah memiliki budaya, paling tidak budaya yang dibentuk keluarga dan bangsanya. Oleh karena itu apabila seseorang menginginkan memasuki suatu organisasi tertentu, konsekuensi logisnya adalah yang bersangkutan harus memiliki daya adaptasi yang cukup tinggi.

Idealnya menurut Sloat (dalam Sutrisno, 2013) pegawai akan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas dan percaya bahwa mereka diperlakukan oleh organisasi. Ketiga point ini setidaknya akan tercermin dari budaya organisasi yang ada pada organisasi yang dimaksud. Dengan budaya organisasi yang kuat disatu sisi ditambah dengan tingginya komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu menciptakan suasana pegawai yang memiliki perilaku OCB yang tentunya akan menguntungkan organisasi .

Luthans (dalam Sutrisno, 2013) menyatakan komitmen organisasi merupakan (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Mengingat budaya organisasi dan komitmen organisasi menjadi suatu kondisi yang juga mempengaruhi munculnya OCB. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai di BPTPM kota Pekanbaru.

## METODE

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kuantitatif (Uji Statistik). Adapun tempat penelitian adalah pada kantor Badan Pelayanan Terpadu dan Penanamana Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Populasi pene-

litian adalah seluruh pegawai yang ada di BPTPM berjumlah 85 orang, Peneliti mengambil 46 orang sebagai sampel dengan teknik penarikan *random sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang diisi oleh responden pegawai, selain itu peneliti juga melakukan kajian pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

## HASIL

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi tanggapan responden tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

**Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi, Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

| No. | Variabel penelitian                           | Mean's | Skor dicapai | Skor Maksimal | Persentase (%) |
|-----|-----------------------------------------------|--------|--------------|---------------|----------------|
| 1   | Budaya Organisasi (X1)                        | 4,36   | 3007         | 3450          | 87,16          |
| 2   | Komitmen Organisasi (X2)                      | 4,08   | 1127         | 1380          | 81,67          |
| 3   | Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) | 4,19   | 2893         | 3450          | 83,86          |

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah SPSS V. 20)

Berdasarkan tabel 1 skor total tanggapan responden pegawai BPTPM Kota Pekanbaru terhadap variabel yang diteliti menunjukkan angka yang tinggi adalah budaya organisasi, bahkan budaya organisasi di BPTPM Kota Pekanbaru menunjukan level sangat kuat. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan. Selain budaya organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di BPTPM Kota Pekanbaru juga mendapatkan skor yang tinggi, walaupun angka persentasenya (%) masih berada dibawah budaya organisasi.

Hubungan Variabel Penelitian

Analisis persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh secara Parsial

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |       |                           |  |       |      |                         |
|---------------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. | Collinearity Statistics |
|                           | B                           | Error | Beta                      |  |       |      |                         |
| 1 (Constant)              | 18,563                      | 6,471 |                           |  | 2,869 | ,006 |                         |
| Budaya                    | ,073                        | ,128  | ,067                      |  | ,571  | ,571 | ,585                    |
| Komitmen                  | 1,614                       | ,248  | ,764                      |  | 6,517 | ,000 | ,585                    |

<sup>a</sup> Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
Sumber: Hasil Penelitian, 2015 ( SPSS v.20, Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$Y = 18,563 + 0,073X_1 + 1,614 X_2$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi pegawai mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai konstanta (b) diperoleh sebesar 18,563. Hal ini menunjukkan arah koefisien bertanda positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Koefisien Budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,073 yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 1,164 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini berarti jika komitmen organisasi semakin ditingkatkan dengan asumsi variabel lain tetap maka *OCB* semakin baik. Selanjutnya untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat pada ta-

Tabel 3. Pengaruh Secara Simultan

| ANOVA <sup>a</sup> |  |                |    |             |        |
|--------------------|--|----------------|----|-------------|--------|
| Model              |  | Sum of Squares | df | Mean Square | F      |
| 1 Regression       |  | 1043,313       | 2  | 521,656     | 40,699 |
| Residual           |  | 551,144        | 43 | 12,817      |        |
| Total              |  | 1594,457       | 45 |             |        |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi  
Sumber: Hasil Penelitian, 2015 ( SPSS v.20, Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil F Hitung sebesar 40,699 dengan Sig adalah 0,000 sedangkan F Tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat pembilang 1 dan derajat penyebut 43 diperoleh F table 4,067 dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel adalah 40,699 > 4,067 dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan Ho atau dapat disimpulkan Ha diterima yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R Square) untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh varibel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Koefesien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,809 <sup>a</sup> | ,654     | ,638              | 3,58013                    |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
Sumber: Hasil Penelitian, 2015 ( SPSS v.20, Data Diolah)

Dari tabel Koefisien Determinasi (R Square) dapat dilihat adanya pengaruh yang kuat antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel budaya organisasi dan komitmen

organisasi pegawai dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan budaya organisasi pada BPTPM Kota Pekanbaru dengan dimensi nilai-nilai, kepercayaan, mite, tradisi dan norma pada penelitian ini berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pada katagori yang sangat kuat. Menurut Organ (dalam Rohayati, 2014) budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Pernyataan ini diperkuat kembali dengan hasil penelitian yang dilakukan Gema (2014) yang menyatakan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun demikian kesimpulan yang berbeda didapatkan dalam hasil penelitian ini. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB Pegawai pada BPTPM Kota Pekanbaru. Artinya budaya pada organisasi pemerintahan khususnya di BPTPM Kota Pekanbaru belum mampu membangun kondisi pegawai yang berperilaku OCB.

Selain faktor pimpinan organisasi budaya yang terbentuk didalam organisasi juga merupakan penggabungan dari berbagai budaya yang dibawa oleh masing-masing individu kedalam organisasi. Masing-masing individu sebelum memasuki suatu organisasi telah memiliki budaya, paling tidak budaya yang dibentuk keluarga dan bangsanya. Pegawai BPTPM Kota Pekanbaru adalah termasuk pegawai dengan adaptasi budaya yang tinggi, ini terbukti dengan kuatnya pemahaman pegawai tentang budaya organisasi yang ada di BPTPM Kota Pekanbaru berdasarkan data tanggapan responden.

Budaya organisasi dilihat sebagai penerapan nilai-nilai organisasi, peningkatan kualitas pelayanan, etos kerja yang tinggi memberi arti semangat perbaikan yang ada di BPTPM Kota Pekanbaru. Pegawai yang bekerja dengan bersungguh-sungguh akan mendapatkan perhatian dari manajemen

dengan adanya penghargaan. Ini semua tidak lepas dari bentuk dukungan pimpinan/manajemen terhadap terlaksananya pekerjaan yang akhirnya memperkuat nilai-nilai budaya organisasi di BPTPM Kota Pekanbaru. Pengarahan terhadap pegawai baru, pentingnya mengetahui sejarah perkembangan organisasi dan keberhasilan organisasi akan menjadi prestise yang pada akhirnya juga memperkuat nilai-nilai budaya yang ada. Selain itu dengan tradisi organisasi yang selalu dijalankan seperti pemilihan pegawai terbaik, acara sambut pisah pegawai, apel pagi dengan disiplin akan mempererat rasa kebersamaan antar pegawai dan membentuk sebuah norma yang disepakati bersama yang juga pada akhirnya memperkuat budaya organisasi di BPTPM Kota Pekanbaru. Hal ini juga didukung oleh profil responden pegawai BPTPM Kota Pekanbaru yang rata-rata berusia produktif, dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan masa kerja yang cukup lama, sehingga akan lebih mudah mengerti, memahami dan menjalankan budaya organisasi pada BPTPM Kota Pekanbaru.

Kuatnya budaya organisasi di BPTM Kota Pekanbaru tidak lepas dari peran pimpinan puncak dalam organisasi. Dengan demikian pergantian pimpinan sedikit banyak akan berpengaruh terhadap perubahan budaya yang ada pada organisasi bersangkutan. Menurut Sopiah (2014) budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada di hierarki organisasi. Dengan demikian jika pimpinan menerapkan suatu gaya atau perilaku dalam kepemimpinannya, maka budaya akan berperan untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pimpinan tersebut.

Dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang merupakan perilaku ekstra yang menjadi pilihan dan dilakukan secara sukarela, maka berdasarkan hasil dalam penelitian ini budaya organisasi pada BPTPM Kota Pekanbaru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB pegawainya. OCB pegawai pada dasarnya muncul dari kemauan dalam diri

pegawai untuk melakukan hal lebih. Model pada birokrasi pemerintahan dalam pengambilan keputusan yang terlalu menekankan hirarki jabatan, Intervensi politik, senioritas dalam pekerjaan, keberhasilan organisasi yang teralalu diidentikkan dengan keberhasilan pimpinan begitu juga sebaliknya, dan kedisiplinan pegawai yang masih menjadi persoalan umum pada seluruh instansi pemerintahan memberi kontribusi terhadap pemahaman dasar pegawai mengenai budaya organisasi yang ada. Selain itu adanya anggapan umum bahwa bekerja di pemerintahan terkesan lebih banyak waktu luang, dan beban kerja sedikit dan terlihat lebih santai. Karena anggapan inilah mengapa kinerja pemerintahan sering mendapatkan kritikan dari masyarakat karena kinerjanya yang masih rendah namun kebal terhadap sanksi. BPTPM Kota Pekanbaru sebagai organisasi pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya tentu tidak terlepas dari pengaruh faktor yang telah disebutkan diatas yang pada akhirnya mempengaruhi persepsi anggota organisasinya. Hal inilah berlaku pada pegawai BPTPM Kota Pekanbaru. Budaya organisasi yang telah terbangun kuat kurang mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya OCB. Sekalipun pimpinan dan manajemen telah memberikan ruang untuk munculnya ide baru, penghargaan terhadap pegawai berprestasi, dukungan terhadap terlaksananya pekerjaan dan sebagainya.

Hasil regresi linier berganda berikutnya adalah mengenai variabel komitmen organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.

Koefisien regresi sebesar 1,614 yaitu menunjukkan hubungan yang searah (positif) yang artinya setiap peningkatan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Pelayanan

Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Koefisien regresi sebesar 1 (satu) satuan akan berpengaruh terhadap kenaikan OCB pegawai pada BPTPM Kota Pekanbaru sebesar 1,614 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun, maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai BPTPM Kota Pekanbaru akan mengalami penurunan pula.

Tanggapan responden terhadap komitmen organisasi pada BPTPM Kota Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Komitmen organisasi diartikan sebagai kecocokan nilai dengan organisasi serta kepedulian terhadap organisasi, menjalankan kewajiban dan perasaan mereka yang memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang, merasa menjadi anggota organisasi adalah hal yang perlu dan keinginan untuk tetap bertahan. Dimensi komitmen yang terangkum dalam komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan ini menunjukkan tanggapan responden yang tinggi. Artinya pegawai BPTPM Kota Pekanbaru akan berupaya upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dengan adanya upaya dari pegawai untuk mengarahkan segala daya kemampuannya karena komitmennya yang tinggi terhadap organisasi maka hal ini akan merangsang timbulnya perilaku OCB pegawai pada BPTPM Kota Pekanbaru. perilaku OCB yang timbul seperti membantu rekan kerja, melakukan tugas pekerjaan tanpa diminta, taat pada peraturan, melibatkan diri dalam kegiatan organisasi, toleransi terhadap konflik dan mengambil sikap serta meningkatkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Purba (2004) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap OCB dan pernyataan School dan Schappe (dalam Purba, 2004) yang menemukan bahwa komitmen organ-

isasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi akan membuat pegawai memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung membantu dan dapat bekerjasama. Hal ini juga didukung oleh profil responden pegawai BPTPM Kota Pekanbaru yang rata-rata berusia produktif, dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan masa kerja yang cukup lama, sehingga dengan komitmen yang tinggi maka daya yang dimiliki pegawai juga sangat memadai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian komitmen yang terbentuk akan berpengaruh terhadap perilaku OCB pegawai yang lebih baik yang muncul tanpa adanya paksaan dan terpenting muncul dari keinginan pegawai yang memang ingin berperilaku demikian secara sukarela.

Berdasarkan hasil uji serempak diperoleh hasil  $F$  Hitung sebesar 40,699 dengan Sig adalah 0,000 sedangkan  $F$  Tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat pembilang 1 dan derajat penyebut 43 diperoleh  $F$  tabel 4,067 dari hasil ini diketahui  $F$  hitung  $> F$  table adalah  $40,699 > 4,067$  dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.

Pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berdasarkan uji determinasi sebesar 65,4%. Apabila budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama lebih baik atau mengalami peningkatan maka akan menciptakan atau memicu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang lebih baik pula bagi pegawai di lingkungan Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Demikian juga akan terjadi

sebaliknya, apabila secara simultan terjadi koreksi atau penurunan budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka secara langsung berdampak pada penurunan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.

Budaya organisasi yang terdiri atas dimensi nilai-nilai, kepercayaan, mite, tradisi dan norma yang berlaku apabila didukung dengan komitmen organisasi pegawai yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan secara bersama-sama akan mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Seperti upaya peningkatan kualitas pelayanan pada dimensi nilai jika dibarengi dengan komitmen organisasi dalam hal ini misalnya komitmen afektif maka pegawai yang bersangkutan akan meningkatkan kompetensinya secara sukarela demi kepentingan organisasi yang merupakan bagian dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Dimensi budaya organisasi yang terdiri atas nilai-nilai, kepercayaan, mite, tradisi dan norma secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB yang dalam aplikasinya merupakan suatu perilaku yang didasari atas kerelaan. Hal berbeda didapatkan dari hasil regresi variabel komitmen organisasi yang secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap munculnya OCB pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Komitmen organisasi sebagai bentuk keyakinan pegawai untuk tetap bertahan, melaksanakan

kewajiban, terlebih mereka yang memiliki kesamaan dengan nilai-nilai yang diyakini organisasi akan membuat pegawai bekerja dengan sepenuh hati bahkan melebihi tuntutan deskripsi pekerjaan yang merupakan cirri perilaku OCB. Kondisi ini menunjukkan jika komitmen organisasi pegawai BPTPM Kota Pekanbaru meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka OCB pegawai BPTPM Kota Pekanbaru juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Secara simultan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Sedangkan kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi pada OCB adalah sebanyak 65,4%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi pegawai dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* hanya 65,4% sedangkan sisanya adalah sebanyak 34,6% merupakan indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti kepribadian dan kepuasan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Basuki, Johan. 2006, *Budaya Organisasi; Konsep dan Terapan*, Jakarta: PT. ArtaTeras Media.
- Darto, Mariman. Peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris, *Jurnal Borneo Administrator*, 10 (1).
- Gema, Veronika Meita, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Karyawan Café Di Wilayah Kota Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* Volume 4 Edisi III, 2014.
- Purba, Eflina Debora. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111.
- Rohayati, Ai, 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada YMMI, Smart-Study & Management Research* | Vol IX, No. 1 – 2014.
- Sopiah, 2014, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, Edi, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Titisari, Purnamie, 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta, Mitra Wacana Media.