

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Suatu Study Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis)

Mira Tri Rahmasari¹ Nana Darna² Nina Herlina³
Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis , Indonesia
Nanadarna7@gma

Abstrak

*Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior (suatu study pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis)”.
Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1) Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis ? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 3,64% sementara 96,36% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pertahankan dan tingkatan perilaku-perilaku yang ditunjukkan selama ini, karena berdasarkan teori perilaku organizational citizenship behavior merupakan tipe khusus dari perilaku kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang bermanfaat bagi organisasi.*

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior

Pendahuluan

Perkembangan di dunia saat ini memasuki era globalisasi yang berdampak pada kemajuan teknologi disegala bidang dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh

organisasi. Sumber daya manusia pada organisasi sebagai faktor penentu keberadaan dan peranan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi. Salah satu dari sejumlah langkah yang dapat diambil untuk dapat bertahan adalah meningkatkan *organizational citizenship behavior* atau perilaku kewarganegaraan. Terdapat dua pihak dalam organisasi yang masing-masing memiliki kepentingan dalam peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut. di satu sisi organisasi berkepentingan terhadap *organizational citizenship behavior* yang berdampak langsung terhadap produktifitas sebagai menuntut adanya profesionalisme disegala aspek kehidupan, baik keberadaan individu atau keberadaan sebuah organisasi. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi keberadaan organisasi tersebut. Tetapi di sisi lain, pegawai belum memiliki kerja sama yang baik dan budaya organisasi yang diterapkan pada instansi tersebut, dimana. Penilaian mereka terhadap kerja masih sebatas rutinitas dan beban yang harus dijalani.

Masalah-masalah yang menghambat peningkatan *organizational citizenship behavior* diantaranya budaya organisasi dan kepuasan kerja. Keberadaan budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Serta dengan adanya kepuasan kerja diharapkan akan meningkatkan kerjasama pegawai yang tinggi. Sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi dan kepuasan kerja yang baik diharapkan akan menjadi landasan untuk meningkatkan *organizational citizenship*

behavior. sementara itu, penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja akan menunjang tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. *Organizational citizenship behavior* dikatakan baik apabila mampu membuktikan dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil kerja (*output*) yang berkualitas dan berkuantitas sesuai dengan target yang telah ditentukan secara definisi *Organizational citizenship behavior* merujuk pada perilaku individual yang memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adanya faktor budaya organisasi. Budaya organisasi yang sehat dalam bekerja dapat menimbulkan semangat agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berbagai alasan yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Kepuasan kerja pegawai adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam perilaku *organizational citizenship behavior* seorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkan maka dapat dipastikan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi akan rendah.

Adapun data internal pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis yaitu diperoleh permasalahan sebagai berikut :

Table 1.1
Penilaian kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan
Pemukiman dan Lingkungan Hidup
Tahun 2018

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kuantitas pekerjaan (<i>quantity of work</i>)	100%	77,80	Cukup baik
2	Kualitas pekerjaan (<i>quality of work</i>)	100%	78,10	Cukup baik
3	Kemandirian (<i>dependability</i>)	100%	79,20	Baik
4	Inisiatif (<i>initiative</i>)	100%	78,50	Baik
5	Adaptabilitas (<i>adaptability</i>)	100%	79,30	Baik
6	Kerjasama (<i>cooperation</i>)	100%	77,70	Cukup baik

Sumber : daftar penilaian pelaksanaan pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Kabupaten Ciamis, 2018

Berdasarkan dari data internal Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis Tahun 2018, hasil penilaian *organizational citizenship behavior* dengan berpedoman pada indikatornya yaitu, *Alturism*: kurangnya kerja sama antara bagian pengadaan barang/jasa yang bertugas memfasilitasi sarana dan prasana Dinas seperti inventaris paket pengadaan barang serta memfasilitasi Pembina sumber daya manusia melalui penguatan kelembagaan unit kerja pengadaan barang atau jasa (UKPBJ) dan pendampingan, konsultasi serta bimbingan teknis pengadaan barang dengan bagian humas yang berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga berdampak pada terhambat pada terhambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan lingkungan hidup Kabupaten Ciamis masih terdapat beberapa permasalahan antara lain tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang menunjukkan tingkat *conscientiousness* dan *sportsmanship* yang rendah serta

kemampuan pegawai yang masih kurang dalam mengoperasikan peralatan yang ada. Hal itu karena rasa ingin belajar pegawai masih rendah, ini menunjukkan tingkat *courtesy* yang rendah. Sedangkan tingkat kedisiplinan yang rendah ditunjukkan dari tingkat ketelambatan pegawai masih banyak yang terlambat bekerja setelah jam istirahat. Sehingga dengan demikian apabila budaya organisasi dan kepuasan kerja masih belum optimal akan berdampak pada perilaku *organizational citizenship behavior* yang terus menurun

Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dihadapi dalam meningkat perilaku *organizational citizenship behavior* di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis antara lain berkordinasi dan bermusyawarah dengan cara berkomunikasi antara seluruh bidang yang ada di Dinas, semua berdiskusi agar bisa dicari titik permasalahannya, mengajak peran aktif pegawai dalam memperhatikan petunjuk yang sebelumnya telah diberikan kepada pegawai serta memberikan pengarahan sebelum pegawai menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, pihak instansi juga perlu mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan supaya memiliki keterampilan dalam bekerja dan meningkatkan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik serta lebih memperhatikan SOP yang telah ditetapkan oleh kepala sehingga menyebabkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada. Sistem organisasi yang tidak terpelihara dengan baik akan membuat pihak yang terlibat memperoleh sesuatu yang tidak optimal. Ketidakefektifan seperti itu dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:24) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan,

dan kegunaan. Cara ilmiah didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Adapun pendekatan penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:35) metode kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan menurut pendeketannya yaitu dengan menggunakan penelitian survey, Kelinger dalam Sugiyono (2014:80) menyatakan bahwa Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini berupa mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antar variable berdasarkan data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian yang diperoleh dari data dan informasi yang dikumpulkan penulis dengan melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 163 pegawai negeri sipil sebagai pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Sedangkan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 orang pegawai. Dibagikan menggunakan simple random sampling dimana dibagi menjadi 6 cabang di kabupaten ciamis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis mengenai budaya organisasi, dengan indikator (inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan rincian, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas) responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan kuisisioner yang diberikan oleh penulis. Hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian dari pernyataan yang diakumulasikan secara keseluruhan dari responden. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dapat dikatakan baik dan berhasil sehingga dapat dirasakan oleh setaip pegawai.

Salah satu hal yang secara kontekstual besar pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior ialah budaya organisasi. Sebab, budaya organisasi dapat membangun organizational citizenship behavior dalam jangka waktu yang panjang bagi para pegawainya. Hal tersebut diperkuat dengan adanya kesepakatan antara pegawai dengan organisasi yang dapat membangun kerjasama yang saling menuntungkan serta dapat meningkatkan organizational citizenship behavior pegawainya. Ketika pegawai merasa diakui dan menadapatkan penghargaan dari suatu organisasi maka darisanalah pegawai akan lebih memperhatikan permasalahan anggota amggotanya dalam hal beradaptasi dengan lingkungan internal maupun externalnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis mengenai kepuasan kerja,

dengan indikator (kedisiplinan, moral kerja dan turnover) responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan kuisioner yang diberikan oleh penulis. Hal tersebut dibuktikan dengan keseluruhan pencapaian dari pernyataan yang telah diakumulasikan dari responden. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dijalankan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dapat dikatakan baik dan berhasil sehingga dapat dirasakan oleh setiap pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Akan tetapi kepuasan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan organizational citizenship behavior pegawai. Pegawai yang puas seharusnya akan menunjukkan dan mengatakan hal yang positif mengenai organisasinya. Serta pegawai akan melakukan suatu pekerjaan melebihi dari ekspektasi normal dalam pekerjaannya, sehingga dapat diartikan bahwa ada beberapa faktor yang mendukung terjadi organizational citizenship behavior pada pegawai salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hal tersebut adalah kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dapat digambarkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya mengharapkan penghargaan dan kinerja yang baik, memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja, merasa aman dilingkungan kerja dan melanjutkan pekerjaan secara bangga dan tuntas dalam organisasi.

Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis mengenai organizational citizenship behavior, dengan indikator (constientioness, alturism, civic virtue, sportsmanship, dan courtesy) responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan kuisioner yang diberikan oleh penulis. Hal

tersebut dibuktikan dengan pencapaian skor 3332 dengan skor maksimal 4030 dari keseluruhan pernyataan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan organizational citizenship behavior di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dapat dikatakan sangat baik dan berhasil sehingga dapat dirasakan oleh setiap pegawai. Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior karena organisasi yang dinilai bermanfaat atau menguntungkan oleh pegawai dapat memicu tindakan positif sebagai balas jasa, oleh karenanya perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menurunkan atau mengurangi tingkat kepuasan pegawai.

Dengan demikian organizational citizenship behavior merupakan suatu keadaan yang dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Karena pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal, serta berbagai kebijakan yang telah dilakukan berupa internalisasi, sosialisasi dan kebijakan lain sehubungan dengan budaya organisasi bertujuan untuk mengenalkan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawai agar mereka menjadi bagian organisasi secara total dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi sehingga dapat memicu pegawai untuk meningkatkan organizational citizenship behavior

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior

pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Begitu pula sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah juga tingkat organizational citizenship behavior pegawai.

Daftar Pustaka

- Fitriastuti, T. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. JDM Jurnal Dinamika Manajemen, 4(2). Diterbitkan : journal.unnes.ac.id (Diakses pada 04 April 2020)
- Gunawan, J. S., & Solang, P. D. (2013). *Organizational citizenship behavior yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan konsumen di hotel sheraton surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 1(2), 120-133. Diterbitkan : publication.petra.ac.id (Diakses pada 07 april 2020)
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.

- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Rivai, V., & Jauvani, E. Sagala. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Schein, E. H. 2010. *Organizational culture and leadership (Vol. 2)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung :Alfabeta.
- Tambe, S. 2014. A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: a literature review. Diterbitkan : www.orjbm.org (Diakses pada 18 Juni 2020)
- Titisari, P. 2014. *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Umam, K. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.