

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN LANGSA CUSTOMS EMPLOYEES

Eltri Siska Pakpahan^{1*}, Dhian Rosalina², Muhammad Rizqi Zati³

^{1*,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: eltripakpahan123@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Bea Cukai Langsa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 51 orang, dengan menggunakan metode sampling jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel. Alasan semua pegawai menjadi sampel dikarenakan masing-masing pegawai mempunyai sudut pandang yang berbeda. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner, yang dimana kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 14,916 + 0,429X_1 + 0,352X_2$. Hasil uji t untuk pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah $0,013 < 0,05$. Hasil uji t untuk pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah $0,035 < 0,05$. Hasil uji F untuk pengaruh secara simultan budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan budaya organisasi serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior in Langsa Customs employees. This study used a quantitative method with the help of the SPSS application. The analytical method used is multiple linear regression method. The sample in this study is 51 people, using saturated sampling method, so that all population were used as samples. The reason all employees are sampled is because each employee has a different point of view. In this study data collection used interview techniques and questionnaires had been tested for validity and reliability tests. The result of this study show the equation $Y = 14,916 + 0,429 X_1 + 0,352X_2$. The result of the t test for the effect of organizational culture (X_1) on organizational citizenship behavior (Y) are $0,013 < 0,05$. The result of the t test for the effect of job satisfaction (X_2) on organizational citizenship behavior (Y) is $0.035 < 0,05$. The result of the F test for the simultaneous effect of organizational culture (X_1) and job satisfaction (X_2) on organizational citizenship behavior (Y) is $0,000 < 0,05$. Organizational culture has a significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior and organizational culture and job satisfaction simultaneously has a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu perkumpulan bagi kelompok orang yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kemampuannya untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya, salah satu faktor terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM). Pengembangan sumber daya manusia berfokus pada perwujudan pegawai yang mampu dan berkualitas, terampil dan berdaya saing tinggi untuk mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka organisasi harus mampu mengatasi masalah tenaga kerja dan menata strategi yang tepat untuk pengelolaannya dengan baik. Organisasi diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi pegawai. Setiap organisasi berusaha menemukan dan menerapkan stuktur organisasi yang memungkinkan pegawai yang berkualitas dan kompetitif untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan, namun pada kenyataannya yang terjadi pada organisasi seringkali tidak sesuai dengan harapan. Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan upaya yang dilakukan untuk membentuk pribadi berkualitas yang memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu organisasi berkembang dan mencapai tujuannya.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya, atas inisiatif pegawai itu sendiri. Fokus dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bea Cukai Langsa. Bea Cukai Langsa merupakan instansi pemerintah yang melayani masyarakat dibidang kepabeanan dan cukai. Direktorat jenderal Bea dan Cukai mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan optimalisasi penerimaan Negara dibidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan perundang-undangan.

Dari observasi awal yang dilakukan terhadap pegawai Bea Cukai Langsa, tingkat OCB pada pegawai masih cukup rendah, ada pegawai yang tidak bersedia membantu rekan kerjanya, tidak tertarik untuk menghadiri kegiatan atau *event* yang diadakan organisasi, tidak memiliki rasa ingin tahu untuk mengetahui perkembangan organisasi, tidak bersedia memberikan bantuan secara sukarela kepada pegawai lain yang memiliki masalah pekerjaan, tidak bersedia menjelaskan informasi yang dibutuhkan oleh rekan kerja. Rendahnya tingkat OCB ini akan memberikan dampak negatif bagi organisasi seperti dapat mengurangi produktivitas organisasi. Pada variabel budaya organisasi masalah yang terjadi adalah dalam hal kedisiplinan, pada saat bekerja masih ada pegawai yang tidak mencerminkan kedisiplinan yang dimana pegawai mengganggu rekan kerjanya dengan mendatangi meja rekan kerja dan sambil bercerita dan tertawa, yang dimana hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi pegawai yang lainnya. Masalah lain yang terjadi adalah tidak saling memotivasi untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja di organisasi meningkat. Pada variabel kepuasan kerja masalah yang terjadi adalah masih ada pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, yang dimana pegawai tidak senang bekerja di perusahaan itu dan ada pegawai yang tidak senang dengan pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Bea Cukai Langsa; (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Bea Cukai Langsa; dan (3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Bea Cukai Langsa

1.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dan organisasi tersebut dan aturan-aturan

berperilaku (Sudiro, 2011). Menurut Fitriani dan Sadarman (2018:156), budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi mempengaruhi cara kerja dan perilaku pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerja, budaya organisasi juga berdampak terhadap efisiensi dan efektivitas perusahaan.

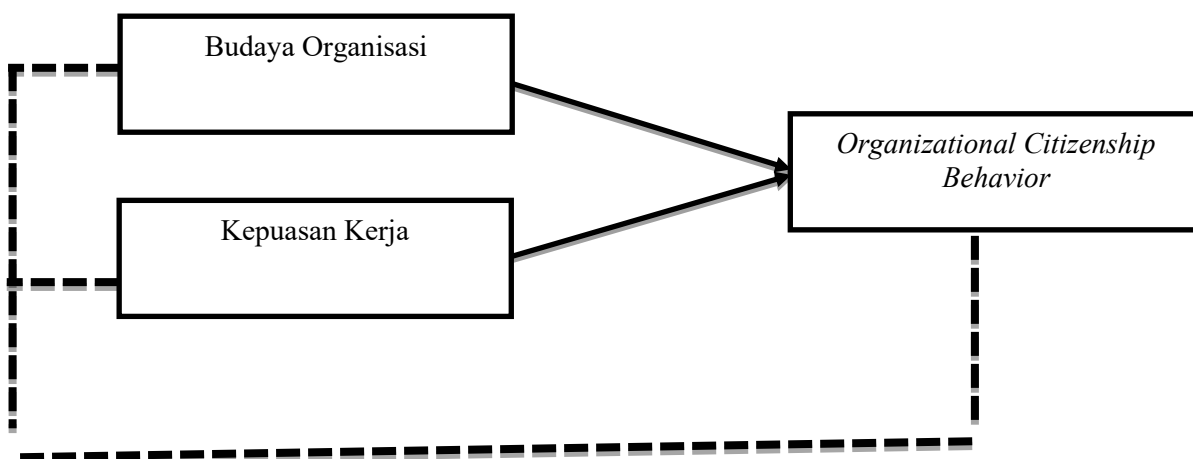
1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan sikap, perasaan dan emosi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya dalam bekerja yang sering dinyatakan dengan ungkapan senang atau tidak senang (Akbar, 2019). Menurut Fattah (2017), kepuasan kerja adalah respon emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melebihi harapannya.

1.3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah kontribusi sukarela pegawai diluar deskripsi pekerjaan standar, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward*, dan berkontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Rohayati, 2014). Menurut Nahrishah dan Imelda (2019), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang membuat individu melakukan sesuatu yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya melalui bekerja, tidak hanya apa yang menjadi tanggungjawabnya sendiri, tidak memiliki penghargaan (*reward*) untuk itu namun, dapat membantu rekan kerja dan memberi sesuatu yang lebih untuk organisasi.

1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh secara Parsial
- - - - - : Pengaruh secara Simultan

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori yang digunakan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan pada Bea Cukai Langsa.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dimasukkan kedalam skala likert skor 1-7 dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

Sangat Tidak Setuju	= STS
Tidak Setuju	= TS
Agak Tidak Setuju	= ATS
Netral	= N
Agak Setuju	= AS
Setuju	= S
Sangat Setuju	= SS

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Bea Cukai Langsa yang berjumlah 51 orang pegawai, yang tersebar di berbagai bidang dan unit kerja di Bea Cukai Langsa. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian di Bea Cukai Langsa.

2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji validitas menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan pada kuesioner valid, r tabel untuk 30 orang responden uji validitas adalah 0,361.
2. Uji reliabilitas, menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas. Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dikatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dikatakan reliable.
3. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data berdistribusi normal jika nilai signifikansi 2-tailed hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi antar variabel independen dengan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai residualnya dan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Analisis regresi linear berganda, model analisis regresi linear berganda merupakan model yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda untuk

mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

5. Uji hipotesis meliputi: uji parsial (uji t), dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y. kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan. Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel X terhadap Y.
6. Koefisien determinasi, bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R^2 ini adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	<i>Item pearson corelation</i>	r _{tabel}	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>Altruism</i>	1	0,673	0,361	Valid
		2	0,539	0,361	Valid
		3	0,436	0,361	Valid
	Sopan santun	1	0,550	0,361	Valid
		2	0,256	0,361	Valid
		3	0,503	0,361	Valid
	<i>Sportivitas</i>	1	0,393	0,361	Valid
		2	0,708	0,361	Valid
		3	0,607	0,361	Valid
	<i>Civic virtue</i>	1	0,676	0,361	Valid
		2	0,612	0,361	Valid
		3	0,731	0,361	Valid
	<i>conscientiousness</i>	1	0,743	0,361	Valid
		2	0,751	0,361	Valid
		3	0,557	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X ₁)	Inovatif memperhitungkan risiko	1	0,590	0,361	Valid
		2	0,593	0,361	Valid
		3	0,496	0,361	Valid
	Perhatian	1	0,410	0,361	Valid
		2	0,675	0,361	Valid
		3	0,836	0,361	Valid
	Orientasi pada hasil	1	0,670	0,361	Valid
		2	0,743	0,361	Valid
		3	0,563	0,361	Valid
	Orientasi kepada kepentingan pegawai	1	0,601	0,361	Valid
		2	0,757	0,361	Valid
		3	0,720	0,361	Valid
	Agresif dalam bekerja	1	0,879	0,361	Valid
		2	0,766	0,361	Valid
		3	0,768	0,361	Valid
Mempertahankan stabilitas kerja	1	0,735	0,361	Valid	
	2	0,791	0,361	Valid	

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item pearson correlation	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₂)	Pekerjaan sendiri	3	0,595	0,361	Valid
		1	0,630	0,361	Valid
		2	0,654	0,361	Valid
		3	0,717	0,361	Valid
	Gaji	1	0,652	0,361	Valid
		2	0,697	0,361	Valid
		3	0,675	0,361	Valid
	Promosi	1	0,715	0,361	Valid
		2	0,711	0,361	Valid
		3	0,835	0,361	Valid
	Pengawasan	1	0,625	0,361	Valid
		2	0,813	0,361	Valid
		3	0,913	0,361	Valid
	Rekan kerja	1	0,867	0,361	Valid
		2	0,880	0,361	Valid
		3	0,880	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki status valid, karena nilai *r* hitung (*item pearson correlation*) > *r* tabel sebesar 0,361.

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,857	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,931	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,944	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* adalah reliabel, karena memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std Deviation	7.77591906
Most Extreme Differences	Absolut	.123
	Positive	.060
	Negative	-.123
Test Statistic		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.423 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji *One Sample Kolmogrov-Smirnovnya* $0,423 > 0,05$ maka data ini berdistribusi normal.

3.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.699	1.430
Kepuasan Kerja	.699	1.430

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance untuk budaya organisasi 0,699 $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor 1,430 < 10 , dan untuk variabel kepuasan kerja nilai tolerance 0,699 $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor 1,430 < 10 , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	915	.365
Budaya Organisasi	-.062	.951
Kepuasan Kerja	-.125	.901

Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dan absolute residual $> 0,05$ yaitu untuk budaya organisasi 0,951, untuk kepuasan kerja 0,901. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena uji asumsi klasik sudah terpenuhi maka data dapat dianalisis dengan metode regresi linear berganda.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.916	14.628		1.020	.313
Budaya Organisasi	.429	.165	.363	2.594	.013
Kepuasan Kerja	.352	.162	.303	2.170	.035

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

$$Y = 14,916 + 0,429X_1 + 0,352X_2$$

Maka persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,916 artinya jika budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) maka *organizational citizenship behavior* (Y), bernilai tetap.

2. Variabel budaya organisasi (X_1) menunjukkan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan kata lain apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka *organizational citizenship behavior* akan bertambah sebesar 0,429.
3. Variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan kata lain apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka *organizational citizenship* akan bertambah sebesar 0,352.

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 dengan taraf signifikansi 5% dapat ditarik kesimpulan:

- a. Budaya organisasi nilai sig t $0,013 < 0,05$ maka H_1 diterima dan dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
- b. Kepuasan kerja nilai sig t $0,035 < 0,05$ maka H_2 diterima dan dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

3.5.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	1586.793	2	793.397	12.597	.000 ^b
Residual	3023.246	48	62.984		
Total	4610.039	50			

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F sig nya $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan dinyatakan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3.6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	.587 ^a	.317

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* 0,317 atau sebesar 31,7%. Hal ini menunjukkan dampak variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Sementara sisanya 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, lingkungan kerja, kinerja dan disiplin kerja.

3.7. Pembahasan

3.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bea Cukai Langsa yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3.7.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bea Cukai Langsa yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3.7.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bea Cukai Langsa yang diketahui dari hasil analisis data regresi linear dengan nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahardika dan Wibawa (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Hasil ini diperoleh dari nilai t_{sig} sebesar $0,013 > 0,05$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Hasil ini diperoleh dari nilai t_{sig} sebesar $0,035 < 0,05$.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Hasil ini diperoleh dari nilai uji F sebesar dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bea Cukai Langsa, maka sebaiknya pihak manajemen memperhatikan budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi para pegawainya, dengan mengelola budaya organisasi maka akan terjalin kerjasama antar pegawai, walaupun para pegawai berasal dari latar belakang yang berbeda, dengan adanya budaya organisasi sebagai pedoman maka akan menjadikan para pegawai yang memberikan kualitas baik dan bisa meningkatkan semangat pegawai.
2. Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bea Cukai Langsa, maka sebaiknya pihak manajemen memberikan motivasi kepada pegawai untuk giat bekerja dan para pegawai juga diharapkan mempertahankan kinerjanya agar tercapai tujuan dari organisasi dan pegawai puas dengan hasil kinerjanya.
3. *Organizational citizenship behavior* pada pegawai Bea Cukai Langsa harus tetap ditingkatkan, dengan ini sebaiknya pihak manajemen tetap memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai untuk tetap saling membantu dan saling memiliki tanggungjawab dalam organisasi.



REFERENSI

- Akbar, Abdi. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pustaka Taman Ilmu.
- Fattah, Husein. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Palembang: Elmatara.
- Fitriani, Lis D., Sadarman, Budi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum pada PT PLN (PERSERO) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 12(1).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahardika, I, Nyoman B P., Wibawa, I, Made A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Nahrisah, Ezzah., Imelda, Sarah. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. 3(3).
- Rini, Dyah P., Rusdarti dan Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 1(1).
- Rohayati, Ai. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia). *Smart-Study Management Research*. 11(1).
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.