

Peran Budaya Organisasi, Komitmen, dan Komunikasi dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan: Perspektif Industri 4.0

Chandra Wisnu Utomo¹; Hapsari Dyah Herdiany²;
Irfan Maulana³; Niki Putri Diniati⁴;

^{1,3} Universitas 'Aisyiyah Surakarta / Prodi Kewirausahaan

^{2,4} Universitas PGRI Yogyakarta / Prodi Manajemen

*Corresponding author: hapsaridyah@upy.ac.id

Received: 06 May 2025

Revised: 20 May 2025

Accepted: 12 June 2025

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Budaya Organisasi, Komitmen, dan Komunikasi dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam konteks Industri 4.0.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Industri yang digunakan dalam penelitian ini bergerak pada bidang manufaktur yang memproduksi kayu lapis atau triplek. Perusahaan manufaktur tersebut bernama CV. Tumitah Bantul. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 87 karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan alat analisis *software* SPSS versi 23.0 *for Windows*.

Temuan: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul.

Orisinalitas: Penelitian ini meneliti OCB karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi triplek.CV. Tumitah Bantul.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, komunikasi, *organizational citizenship behavior*

UBMJ

UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Pada saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga di era globalisasi ini sumber daya manusia dituntut untuk mampu bertahan dan bersaing secara efektif untuk menghadapi persaingan. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dan berfungsi sebagai roda penggerak perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditentukan (Nawawi, 2016). Menurut Hasibuan (2005) sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang penting sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan sekaligus penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Suatu perusahaan memiliki departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk mengatur hubungan perusahaan dan karyawannya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga

tercapai tujuan perusahaan dan karyawan (Afandi, 2018). Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *inrole*, tetapi juga perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* ini yaitu perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan secara formal bukan syarat dari pekerjaannya, perilaku itu disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya disebut OCB (Sari dan Hajriani, 2015).

OCB merupakan perilaku individu yang memberikan dukungan secara sukarela kepada rekan kerja yang diharapkan dapat mengembangkan perusahaan dan dilakukan tanpa mengharapkan imbalan tertentu (Robbins, 2010). Menurut Aldag & Resckhe (1997), OCB adalah kontribusi individu di tempat kerja yang melampaui tuntutan peran. Hal ini mencakup perilaku seperti membantu orang lain, sukarela untuk aktivitas kerja tambahan, dan menjunjung peraturan dan prosedur di tempat kerja tanpa memperdulikan ketidaknyamanan diri sendiri. Perilaku OCB penting bagi perusahaan karena memberikan manfaat untuk kelangsungan perusahaan (Oguz, 2010). OCB pada perusahaan mampu meningkatkan produktifitas kerja, mengoptimalkan sumber daya, dan dapat meningkatkan efektivitas dalam mengkoordinasikan kegiatan pekerjaan (Organ et al, 2006). OCB dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Wirawan (2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, *servant leader*, tanggung jawab sosial, umur, keterlibatan kerja, kolektivisme, dan keadilan organisasi. Menurut Hadian dan Adang (2010) dalam Triyanthi dan Subudi (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu pengambilan keputusan dalam organisasi, komunikasi, kepemimpinan, struktur kelompok, keadilan organisasi, budaya organisasi, kebijakan sumber daya manusia, serta kerjasama tim yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pentingnya budaya organisasi dalam suatu pekerjaan untuk mencapai hal yang diharapkan. Faktor yang diduga mempengaruhi OCB berikutnya yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana tingkat seorang karyawan memiliki tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Luthans (2011) seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya akan mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota di perusahaan, selalu berusaha dengan keras sesuai dengan keinginan perusahaan, mempunyai keyakinan, menerima nilai, dan tujuan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winoto, Priadana, dan Indah (2020) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan Dahlia dan Kurniawati (2021) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul yaitu masih kurangnya kerelaan karyawan untuk berusaha dengan baik dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Masih adanya beberapa karyawan di bagian produksi kurang berpartisipasi dalam *briefing* sebelum memulai bekerja. Pada saat mendalami permasalahan dengan cara wawancara, peneliti menggali informasi dengan mewawancarai HRD, supervisor, dan beberapa karyawan yang ada di bagian produksi.

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi, faktor yang diduga mempengaruhi OCB yaitu komunikasi. Menurut Bangun (2012) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dimengerti oleh penerima pesan tersebut. Dengan komunikasi yang tepat konflik, keresahan dan kesalahpahaman dapat terselesaikan (Ardana dkk., 2009). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmaninda, Kirana, dan Herawati (2021) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akbar dan Diwanti (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan latar belakang masalah dan wawancara yang diperoleh terhadap beberapa karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi

peneliti sehingga menjadi bahan penelitian yang berkaitan dengan OCB, diantaranya yaitu: (1) masih ditemukan adanya sebagian karyawan yang tidak disiplin yaitu karyawan yang terlambat masuk kerja disebabkan karena memiliki keperluan keluarga yang mendesak atau dengan alasan lain; (2) terdapat beberapa karyawan yang masih terlihat bercanda dengan rekan kerjanya disela-sela jam kerja dan cenderung lebih bersantai saat jam kerja; (3) masih terdapat karyawan yang meninggalkan tempat kerja saat masih jam kerja untuk keperluan pribadi sehingga pekerjaan harus dikerjakan oleh rekan kerjanya.; (4) masih kurangnya kerelaan karyawan untuk berusaha dengan baik dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan; (5) masih adanya beberapa karyawan yang kurang berpartisipasi dalam *briefing* sebelum memulai bekerja; (6) masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki permasalahan pribadi antara karyawan sehingga menimbulkan hubungan sesama karyawan menjadi kurang harmonis; (7) pemimpin kurang memiliki kemampuan mendengarkan saran atau pendapat dari karyawan atau bawahan. Pentingnya penelitian ini dengan adanya tujuan untuk menguji pengaruh OCB terhadap beberapa faktor, diantaranya yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan komunikasi.

Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Wirawan (2014) OCB merupakan tindakan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan ikhlas atau membantu pekerjaan rekannya di tempat bekerja tetapi tidak mengharapkan imbalan dan apabila dilakukan dapat meningkatkan fungsi organisasi. Menurut Organ et al (2006) mengemukakan bahwa perilaku OCB adalah tindakan individu yang memiliki sifat tidak terikat dan tidak berkaitan dengan sistem imbalan yang secara keseluruhan efisiensi dan efektivitas organisasi dapat meningkat. Menurut Greenberg & Baron (2003) menyatakan bahwa perilaku OCB sebagai tindakan sukarela yang melampaui persyaratan kerja formal. OCB adalah sumbangsih karyawan dengan tuntutan peran yang lebih di lokasi kerja (Aldag dan Resckhe, 1997). Menurut Robbins (2006) OCB merupakan tindakan sukarela di samping tugas resmi yang harus dilakukan oleh karyawan, tetapi sebagai pendukung fungsi perusahaan secara efektif.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah sistem makna yang diambil bersama oleh anggota organisasi, dimana memberi perbedaan organisasi tersebut daripada yang lain. Budaya organisasi mencakup serangkaian keyakinan, nilai-nilai, serta aturan yang membimbing tingkah laku anggota organisasi dalam menyongsong tantangan dari segala arah, termasuk yang datang baik eksternal ataupun internal, serta beradaptasi dengan lingkungan (Mangkunegara, 2013). Sutrisno (2010), budaya organisasi dianggap sebagai struktur nilai, keyakinan, serta norma yang telah diwariskan, disetujui, dan diadopsi oleh seluruh anggota organisasi. Ini menjadi panduan bagi perilaku dan penyelesaian masalah dalam organisasi. Budaya organisasi ialah pola perilaku yang tumbuh serta berkembang di dalam lingkungan organisasi, dipelajari selama adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan integrasi internal. Ini kemudian disahkan dan diajarkan kepada karyawan baru untuk membantu mereka memahami, berpikir, dan merasa bagaimana cara kerja di dalam organisasi tersebut (David, 2004). Menurut Wirawan (2007) budaya organisasi mencakup kumpulan norma, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, dan kebiasaan yang timbul dari pemimpin, pendiri, dan anggota organisasi. Ini dipelajari dan diserap oleh anggota baru, serta tercermin dalam tindakan dan kegiatan organisasi. Budaya ini mempengaruhi cara anggota organisasi berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menyediakan produk, melayani pelanggan, serta mencapai tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) memaparkan pendapat terkait komitmen organisasi sebagai seberapa kuatnya karyawan memiliki kesetiaan terhadap sasaran organisasi serta kemampuannya agar tetap

bertahan sebagai bagian daripada organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan kesediaan yang teguh untuk terus menjadi bagian dari organisasi, bersedia berusaha keras untuk kepentingan organisasi, memiliki keyakinan yang khusus, serta mengakui dan memeluk nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2011). Darmawan (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yakni keteguhan hati seorang karyawan dalam menjaga posisinya di dalam struktur organisasi, serta tekadnya untuk berupaya keras dalam meraih tujuan organisasi. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi ialah interaksi emosional diantara pekerja serta perusahaan memiliki dampak yang memengaruhi keputusan apa pekerja akan terus tinggal di perusahaan ataupun memilih untuk meninggalkannya. Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana karyawan mampu mengetahui organisasinya dan memiliki ikatan pada tujuan-tujuan organisasi tersebut (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Komunikasi

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa komunikasi ialah proses mengirim informasi, gagasan, dan pengertian dari satu individu ke individu lain dengan harapan pesan tersebut akan ditafsirkan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Bangun (2012) menggambarkan komunikasi sebagai alat penting untuk mentransfer dan menerima informasi dari atau kepada pihak lain. Kesalahan komunikasi dapat berakibat buruk, bahkan fatal, dan menghambat pencapaian tujuan. Komunikasi dianggap kunci dalam membangun kerjasama antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan (Ardana, dkk, 2012). Robbins (2016) menyatakan bahwa komunikasi membantu dalam memberikan motivasi kepada karyawan terkait tugas mereka, mengevaluasi kinerja, dan memberikan arahan untuk peningkatan kinerja yang kurang memuaskan. Arni (2016) mendefinisikan komunikasi sebagai proses saling berkomunikasi, baik melalui kata-kata maupun tanpa kata-kata, antara pengirim dan penerima pesan dengan maksud untuk mengubah tingkah laku.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Budaya organisasi yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yang dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Winoto, Priadana, dan Indah (2020) menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan Dahlia dan Kurniawati (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan dari uraian di atas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Komitmen organisasi yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yang dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Winoto, Priadana, dan Indah (2020) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan Dahlia dan Kurniawati (2021) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan dari uraian di atas maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul.

Pengaruh Komunikasi terhadap OCB

Komunikasi yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yang dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmaninda, Kirana, dan Herawati (2021) hasil penelitian ini menyimpulkan

bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akbar dan Diwanti (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan dari uraian di atas maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

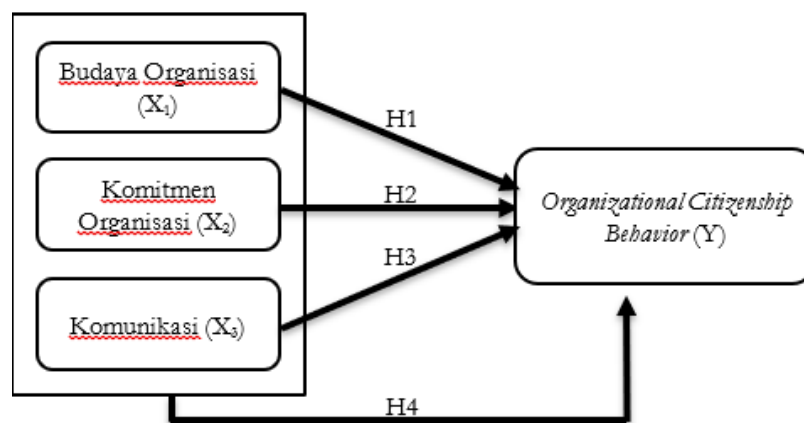
H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi terhadap OCB

Pengaruh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul. Dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan penjelasan hipotesis pertama, kedua, dan ketiga, maka hipotesis keempat pada penelitian ini adalah:

H4: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian observasi awal dilaksanakan di bulan April 2025, selanjutnya penyebaran kuesioner penelitian dilaksanakan pada Bulan Mei 2025. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Tumitah Bantul yang beralamat di Dusun Bunsing RT 01, Guwosari, Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada awal observasi, peneliti memilih dibagian produksi untuk diteliti, hal ini dikarenakan permasalahan yang muncul hanya dibagian produksi. Hal tersebut sesuai dengan proses wawancara yang dilakukan dengan narasumber di tempat penelitian. Tidak hanya hal tersebut, pertimbangan dari peneliti hanya memilih bagian produksi yaitu untuk tercukupinya data responden guna penelitian. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 dan peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yang artinya teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan sumber data, yaitu data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulannya dengan observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Sedangkan untuk Teknik analisis datanya menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis, serta koefisien determinasi (R^2), dengan bantuan program SPSS versi

23.0 for Windows sebagai alat bantu analisis.

Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data responden yang berjumlah 87 dibagi kedalam beberapa karakteristik responden untuk dilakukan penelitian. Karakteristik responden tersebut dibagi menjadi empat golongan, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin yaitu untuk laki-laki 47 responden dan perempuan 40 responden. Karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu kurang dari 20 tahun berjumlah 1 responden, rentang usia 20-30 tahun berjumlah 30 responden, rentang usia 31-40 tahun berjumlah 34 responden dan lebih dari 40 tahun berjumlah 22 responden. Karakteristik berdasar pendidikan terakhir, yaitu tingkat pendidikan terakhir SMP berjumlah 39 responden, tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 39 responden, tingkat pendidikan terakhir Diploma berjumlah 5 responden, dan tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 4 responden. Sedangkan untuk karakteristik lama bekerja yaitu, kurang dari 1 tahun berjumlah 7 responden, lama bekerja 1 sampai 2 tahun berjumlah 10 responden, lama bekerja 3 sampai 5 tahun berjumlah 40 responden, dan >5 tahun berjumlah 30 responden. Pada penelitian ini pernyataan kuesioner total keseluruhannya 10 item pernyataan terkait budaya organisasi, 10 item terkait komitmen organisasi, 10 item terkait komunikasi, dan 10 item terkait *organizational citizenship behavior*. Perolehan nilai uji validitas pada penelitian ini diperoleh dari besaran nilai distribusi r_{tabel} sebesar 0.361 dengan nilai sig 5%. Pada penelitian berikut dibuat uji validitas dengan perangkat SPSS versi 23.0 for Windows. Daripada temuan uji validitas variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, komunikasi, serta OCB mengindikasikan bahwa semua pernyataan yang tercakup dalam variabel penelitian yang dilaksanakan dianggap valid sebab mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ bernilai 0.361 dan nilai signifikan < 0.05 . Menurut Ghazali (2018) butir pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai dari masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai $alpha > 0,6$. Keseluruhan item pernyataan terkait variabel menggunakan 87 responden dinyatakan reliabel sebab mempunyai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dilaksanakan guna melihat serta dianalisa apakah variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,975	1,953		3,571	0,001
<u>budaya organisasi</u>	0,256	0,057	0,285	4,460	0,000
<u>komitmen organisasi</u>	0,170	0,049	0,226	3,474	0,001
<u>Komunikasi</u>	0,374	0,049	0,530	7,606	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Temuan uji hipotesis data penelitian berikut mengindikasikan bahwa nilai dari variabel budaya organisasi sebesar 4,460, untuk t_{tabel} sebesar 1,989. Hal tersebut mengindikasikan bahwa nilai t_{hitung} melebihi tinggi daripada t_{tabel} yakni $4,460 > 1,989$. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi mengindikasikan angka positif bernilai 0,256, dengan signifikan bernilai 0,000 yang lebih rendah daripada 0,05. Perihal berikut mengindikasikan bahwa budaya organisasi didapati berpengaruh positif yang signifikan pada OCB. Temuan ini konsisten dengan hasil riset Dahlia dan Kurniawati (2021), yang menegaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi OCB karyawan.

Temuan uji hipotesis data penelitian yang dilaksanakan mengindikasikan bahwa angka dari variabel komitmen organisasi bernilai 3,474, untuk t_{tabel} bernilai 1,989. Perihal tersebut mengindikasikan bahwa nilai t_{hitung} melebihi tinggi daripada t_{tabel} yakni $3,474 > 1,989$. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi menunjukkan angka positif bernilai 0,170, dengan signifikan bernilai 0,001 yang kurang dari 0,05. Perihal berikut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Temuan ini selaras dengan hasil riset yang dilaksanakan oleh Winoto, Priadana, dan Indah (2020), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi OCB karyawan.

Temuan uji hipotesis data penelitian yang dilaksanakan mengindikasikan bahwa nilai dari variabel komunikasi sebesar 7,606, untuk t_{tabel} sebesar 1,989. Perihal tersebut mengindikasikan bahwa nilai t_{hitung} melebihi tinggi daripada t_{tabel} yakni $7,606 > 1,989$. Koefisien regresi variabel komunikasi mempunyai nilai positif bernilai 0,374 dan dengan signifikan bernilai 0,000 dimana dibawah 0,05, ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Temuan berikut cocok dengan hasil riset yang dilaksanakan oleh Akbar dan Diwanti (2021), yang juga menegaskan bahwa komunikasi memengaruhi OCB karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1021,763	3	340,588	93,653	0,000 ^b
Residual	301,847	83	3,637		
Total	1323,609	86			

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Temuan uji F pada penelitian yang dilaksanakan mengindikasikan bahwa nilai F_{hitung} lebih tinggi daripada F_{tabel} yaitu sebesar $93,653 > 2,71$ dan nilai signifikan bernilai 0,000 dimana dibawah 0,05. Perihal berikut mengindikasikan bahwa secara bersamaan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879 ^a	0,772	0,764	1,907

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Temuan analisis koefisien determinasi (R^2) di penelitian yang dilaksanakan mendapati nilai *Adjusted R²* bernilai 0,764 ataupun 76,4%. Perihal berikut mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), serta komunikasi (X3) pada OCB (Y) mencapai sekitar 76,4%, sementara 23,6% sisanya adalah variabel lainnya yang tidak dimasukkan didalam penelitian yang dilakukan.

Simpanan

Budaya organisasi memperoleh dampak positif serta signifikan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul. Hal ini terkonfirmasi dari koefisien regresi bernilai 0,256 serta nilai signifikansi bernilai 0,000 dimana lebih rendah daripada 0,05, hingga hipotesis satu (H1) dapat diterima. Komitmen organisasi juga mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul. Bukti berasal dari koefisien regresi bernilai 0,170

serta nilai signifikan bernilai 0,001 yang lebih rendah daripada 0,05, hingga hipotesis dua (H2) dapat diterima. Komunikasi juga memiliki dampak positif serta signifikan terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul. Hal ini terbukti dari koefisien regresi bernilai 0,374 serta nilai signifikansi bernilai 0,000 dimana lebih rendah daripada 0,05, hingga hipotesis tiga (H3) dapat diterima.

Selain itu, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi juga secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap OCB karyawan bagian produksi CV. Tumitah Bantul. Bukti dari hasil uji F dimana mengindikasikan bahwa nilai F hitung yang melebihi tinggi daripada F tabel ($93,653 > 2,71$) serta nilai signifikan 0,000 dimana lebih rendah daripada 0,05, hingga hipotesis empat (H4) dapat diterima. Hipotesis pada penelitian berikut dikuatkan dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,764 ataupun 76,4% yang membuktikan bahwa sumbangan pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap OCB sebesar 0,764 ataupun 76,4% sementara itu lebihnya sejumlah 23,6% terdapat pengaruh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan CV. Tumitah Bantul dapat memperbaiki dan lebih memperhatikan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi di perusahaan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan OCB khususnya pada karyawan bagian produksi di CV. Tumitah Bantul. Kemudian untuk peneliti selanjutnya agar mampu mengembangkan variabel-variabel penelitian lainnya sehingga tidak hanya variabel memperhatikan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi yang diteliti, namun dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB di CV. Tumitah Bantul agar dapat terus meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB, sehingga tidak hanya menggunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB yang belum diteliti pada penelitian ini.

Referensi

- Akbar dan Diwanti. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Organizational Behaviour Citizenship (OCB) Di Bank Madina Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial*. 8(2): 171-182.
- Aldag, Ray dan Resckhe, Wayne. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization. 1-8.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Dahlia dan Kurniawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*. 4(4): 533-540.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- David, Fred R. (2004). *Manajemen strategi*. Jakarta: Prehalindo.
- Defitamila S, Saleh B. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME J Manag* [Internet]. 2022;5(2):89–99. Available from: <https://doi.org/10.37531/yum.v5i2.1761>
- Defitamila S, Saleh B. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME J Manag* [Internet]. 2022;5(2):89–99. Available from: <https://doi.org/10.37531/yum.v5i2.1761>
- Edison, E., Anwar, Y., Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Nurmawanti, dan Sulaimiah. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

- Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 5(11): 4989-4996.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadian, D. dan Adang. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: STIE-Pasundan Press.
- Ismail, Irani. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten – Kabupaten di Madura. *Ekuitas*. 12(1): 18-36.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Triyanti dan Subudi. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Pada Kinerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Harian Regional*. 7(3).
- Winoto, Priandana, dan Indah. (2020). Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 13(2): 97-103.