

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH (DISPERPUSIP) KABUPATEN BIMA

Muhammad Yuslan¹, Nurul Huda²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: Iyus850095@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap organization citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (DISPERPUSIP) Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 64 orang dengan sampel ASN sejumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan di olah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kemampuan Kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima.

Kata Kunci: budaya organisasi, kemampuan kerja, organization citizenship behavior (OCB)

Abstract: This study aims to determine the effect of organizational culture and work ability on organization citizenship behavior (OCB) at the Regional Library and Archives Service (DISPERPUSIP) Bima Regency. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 64 people with a sample of 34 ASN people. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature study. The data analysis technique used was validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test, and F test by using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. Research results shows that there is a simultaneous influence between organizational culture and work ability on organizational citizenship behavior (OCB) at the Regional Library and Archives Service (Disperpusip) Bima Regency.

Keyword: organizational culture, work ability, organization citizenship behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan pekerjaan melebihi tugas yang biasa mereka kerjakan atau dengan kata lain pegawai tersebut akan memberikan Organization Citizenship Behavior (OCB) yang melebihi apa yang di harapkan. Untuk memiliki pegawai terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak yang mempengaruhinya, salah satunya ialah budaya organisasi (Organization Culture).

Budaya organisasi memiliki tujuan dalam mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang sudah ada, yang ditandai dengan tingkat kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, menguasai iptek, memiliki kemampuan teknis dan berpengalaman di bidangnya, senantiasa menampilkan Organizational Citizenship Behavior yang tinggi dan bahkan ada juga yang rendah.

Menurut Pabundu Tka (2013) budaya organisasi mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Budaya organisasi merupakan perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi dibentuk oleh empat komponen kunci: nilai-nilai pendiri, lingkungan industri dan bisnis, kebudayaan nasional, serta visi dan sikap pemimpin senior (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2014).

Menurut Robbins (2012:52), kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Thoah (2010) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Bogler dan Somech (2015) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sekehendak hati yang diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan dari beberapa pendapat mengenai *organizational citizenship behavior*. Sedangkan menurut Organ dalam Nurul (2018) OCB merupakan perilaku individu dalam hal ini pegawai yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit. Definisi lain menurut Organ, OCB merupakan perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal pegawai.

Objek penelitian ini berada pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Daerah Kabupaten Bima. Dinas ini mempunyai tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah dalam bidang perpustakaan dan kearsipan dalam kewenangan daerah kerjanya. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima beralamatkan di Jln. Sukun No.3 Monggonao Kota Bima.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima dengan variabel budaya organisasi dimana saat bekerja pegawai selalu menunggu instruksi terlebih dahulu dari pimpinan padahal sebelumnya masing-masing pegawai sudah mendapatkan pendelegasian terkait pekerjaan.

Selain itu yang menjadi problem selanjutnya pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima yaitu pada kemampuan kerjanya yang dimana sebagian pegawai kurang memahami tata letak dari berkas-berkas yang disimpan, ini akan berdampak pada pengunjung yang datang untuk melihat berkas-berkas yang tersimpan. Dan pada OCB ditemukan masih kurang memahami dan menyatunya pegawai akan pekerjaan yang diberikan, padahal pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian dengan menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif menurut Sugiyono (2017), merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang sifatnya menanyakan pengaruh antar dua atau lebih variabel.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima, yang berjumlah 64 orang, dengan rincian ASN sebanyak 34 orang dan honorer sebanyak 30 orang. Sampel yang akan

digunakan dalam penelitian ini yaitu ASN sebanyak 34 orang. Teknik sampling yang akan digunakan yaitu menggunakan Purposive Sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, yang dimana r tabel diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Variabel dengan Indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,563	0,300	Valid
	X1.2	0,523	0,300	Valid
	X1.3	0,444	0,300	Valid
	X1.4	0,380	0,300	Valid
	X1.5	0,415	0,300	Valid
	X1.6	0,648	0,300	Valid
	X1.7	0,741	0,300	Valid
	X1.8	0,441	0,300	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,785	0,300	Valid
	X2.2	0,677	0,300	Valid
	X2.3	0,747	0,300	Valid
	X2.4	0,476	0,300	Valid
	X2.5	0,517	0,300	Valid
	X2.6	0,687	0,300	Valid
	X2.7	0,653	0,300	Valid
	X2.8	0,712	0,300	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Y.1	0,744	0,300	Valid
	Y.2	0,691	0,300	Valid
	Y.3	0,600	0,300	Valid
	Y.4	0,687	0,300	Valid
	Y.5	0,792	0,300	Valid
	Y.6	0,566	0,300	Valid
	Y.7	0,837	0,300	Valid
	Y.8	0,449	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1.1 uji validitas diatas bahwasannya semua data instrumen pernyataan dari tiap variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas $>$ 0,600 selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,713	> 0,600	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,760	> 0,600	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,767	> 0,600	Reliabel

Uji Asumsi Klasik
 Uji Multikolinearitas

Tabel 1.3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.414	4.785		2.594	0.014		
Budaya Organisasi	0.581	0.15	0.645	3.884	0.001	0.617	1.622
1 Kemampuan Kerja	0.067	0.171	0.065	0.392	0.698	0.617	1.622

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kemampuan kerja (X2) adalah $1,622 < 10,00$ dan nilai tolerance value $0,617 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 1.4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.473	.439	2.268	2.130

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan tabel 1.4 nilai durbin-watson sebesar 2.130 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,580 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,580 = 2,420$. (1,580 merupakan nilai yang didapat dari tabel Durbin Watson)maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Untuk penyembuhan data apabila terjadi gejala autokorelasi dapat menggunakan metode lain seperti uji run test

Uji Run Test

Runs Tst	
	Unstandardized
	Residual
Test Value ^a	.28638
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	17
Total Cases	34
Number of Runs	22
Z	1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)	.223

Berikut dasar pengambilan uji run test sebagai berikut:

- Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Berdasarkan hasil run test diatas diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,222 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat gejala autokorelasi atau masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.414	4.785		2.594	.014
1 Budaya Organisasi	.581	.150	.645	3.884	.001
Kemampuan Kerja	.067	.171	.065	.392	.698

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,414 + 0,581X_1 + 0,067X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai costanta adalah 12,414, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah 0 maka organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bimayaitu sebesar 12,414 satuan.
- Jika variabel budaya organisasi (X1) meningkat, dengan asumsi variabel kemampuan

kerja tetap maka organizational citizenship behavior (OCB) (Y) akan meningkat sebesar 0,581 satuan.

3. Jika variabel kemampuan kerja (X2) meningkat, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X1) tetap maka organizational citizenship behavior (OCB) akan meningkat sebesar 0,067 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 1.6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.439	2.268

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari tabel 1.6 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja sebesar 0,687. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 68,7%. sedang untuk 31,3% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 1.6 menunjukan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,473 (47,3%) menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja hanya mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 47,3%. Dan untuk 52,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 1.7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.414	4.785		2.594	.014
1 Budaya Organisasi	.581	.150	.645	3.884	.001
Kemampuan Kerja	.067	.171	.065	.392	.698

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan tabel 1.7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis H1

Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan

Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima. Hal terlihat dari signifikan budaya organisasi (X1) $0,001 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 34-2-1) = (0,025; 31) = 2,039$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,884 > 2,039$), maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian Charli Ones, dkk (2019) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t hitung 3,665 dan t tabel 1,674, apabila t hitung lebih besar dari t tabel ($3,665 > 1,674$) atau tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,001 < 0,05$). Dan penelitian Fuad Ahmad, dkk (2020) yang menyatakan Nilai t hitung Budaya organisasi adalah sebesar 3.236 dengan signifikansi sebesar 0.003 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

2. Pengujian Hipotesis H2

Variabel kemampuan kerja (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari tidak signifikan kemampuan kerja (X2) $0,698 > 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 34-2-1) = (0,025; 31) = 2,039$ Berarti nilai t hitung kurang dari t tabel ($0,392 < 2,039$), maka H_2 ditolak dan H_0 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian Geni Putra, dkk (2019), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Itu dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,254 > 0,05$).

Uji f

Uji dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung $> F$ tabel maka model yang di rumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = $f(k; n - k)$, $F = (2; 34 - 2)$ hasil Uji F dapat di lihat pada tabel 1.8 dibawah ini :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	142.821	2	71.410	13.887	.000 ^b
Residual	159.415	31	5.142		
Total	302.235	33			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1.8 dapat dilihat F hitung sebesar 13,887 dengan nilai F tabel adalah 3,29 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $13,887 > 3,29$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan secara pasif antara budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara

pasif antara kemampuan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima, Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kemampuan Kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Disperpusip) Kabupaten Bima.

BIBLIOGRAFI

- Budaya Organisasi, P., Kerja dan Komitmen Organisasi, K., & Oemar, Y. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru.*
- Fuad, A., Utari, W., Mardi, N. W., & Universitas Wijaya Putra Surabaya, P. (2020). Woro Utari 2). Nugroho Mardi W. 3) *JMM Online*, 1(3), 408–420.
- Haryati, Desi Nur. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 9(1): 28..
- Kadek, N., Arianti¹, D., Sujana², W., Nyoman, N., & Novarini³, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pada Pt. Bpr Siaga Dana Kuta.* 2(2).
- Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo., (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior.* Jakarta., Salemba Empat.
- Musyafidah, Nurul. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citinzenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang).* Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nanda Fajriyanto, M., & Romat Saragih, H. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Telkomedika Regional Jabar. The Effect Of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Of Employees In Telkomedika Regional Jabar.*
- Nimran Umar, 2011. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Teknologi, J., dan Ilmu Sosial, K., Ones Charli, C., Rizki Mulyani, S., Yeni, F., & Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Jl Raya Lubuk Begalung, P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komiotmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship BEHAVIOR PADA RUMAH SAKIT Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang.* In *Jurnal Tekesnos* (Vol. 1).
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.