

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Dan *OCB*

Novitasari, Eka Askafi

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: novitasari111@gmail.com

Abstract

Human resources are seen as having an increasingly large role for the success of an organization, although at this time the rapid development of technology also affects the progress and success of a company (Anwar, 2021). OCB is a term used to identify employee behavior. The achievement of job satisfaction and OCB in employees are two aspects that are highly expected by the organization. Organizations that are able to make their employees have job satisfaction will produce employees who show a positive attitude towards their work. Organizational Citizenship Behavior (OCB) can arise from various factors in the organization, one of which is the existence of high organizational commitment from employees. The purpose of this study was to analyze the influence of Organizational Culture on Performance Through Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variables (Case Study of PT. Gudang Garam Tbk. Unit V). Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of PT. Gudang Garam Tbk. Unit V, either directly or indirectly. The population used is 115 employees consisting of four age groups, namely under 25 years, 25 years to 37 years, 38 years to 50 years, and above 50 years. Data analysis in this study used inferential data analysis, measurement model (outer model), structural model (inner model), descriptive statistical analysis model, path analysis method, hypothesis testing, mediation testing, and Sobel test.

The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on the performance of employees of PT. Gudang Garam Tbk., Organizational culture is able to increase the organizational commitment of employees of PT. Gudang Garam Tbk., organizational culture has an influence on OCB, organizational commitment is not able to improve the performance of employees of PT. Gudang Garam Tbk., OCB acts as a partial mediation on employee performance, and organizational commitment does not act as a mediation on employee performance at PT. Gudang Garam Tbk. Units V.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, meskipun pada saat ini perkembangan teknologi yang pesat juga berpengaruh terhadap kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan (Anwar 2021). Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dipertahankan dan dikelola dengan profesional oleh organisasi karena dapat menunjang keberhasilan, eksistensi, dan kemajuan organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem dengan makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Selanjutnya teori dalam budaya organisasi juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan

diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. (Arianty 2015). Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya memiliki keterkaitan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Yani 2017).

Karyawan dengan kepuasan budaya organisasi yang baik akan menunjukkan sikap positif akan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak memilikinya akan menunjukkan sikap negative akan pekerjaannya. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut (Ticoalu 2013), karyawan yang baik (*good citizens*) adalah karyawan yang cenderung mau menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Ticoalu 2013) mengatakan organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB.

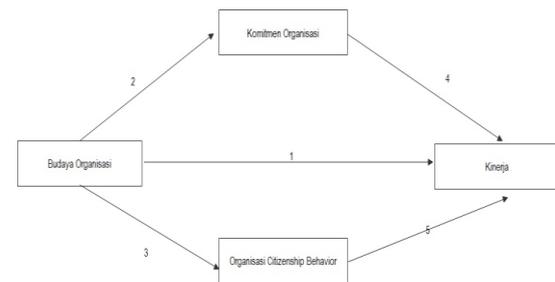
Menurut (Fitriastuti 2013) komitmen mengacu pada suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki memiliki arti loyalitas, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Adanya komitmen akan membuat para karyawan mendukung secara aktif seluruh kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan secara lebih keberadaan karyawannya agar komitmen organisasional terhadap organisasi juga tinggi.

Tercapainya kepuasan kerja dan OCB pada diri karyawan merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi. Organisasi yang mampu membuat karyawannya memiliki kepuasan kerja, akan menghasilkan karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, salah satunya adalah adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan. Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi atau intervening dilakukan oleh (Nahrisah and Imelda 2019), yang mengatakan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah : 1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM)? 2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM)? 3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM)? 4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM)? 5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM)?

Tujuan penelitian ini adalah 1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM). 2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM). 3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM). 4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM). 5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V (SKM).

Kerangka pemikiran yang diajukan pada penelitian ini ialah



Gambar 1. Kerangka pemikiran Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah 1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk. unit V. 2. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Gudang Garam Tbk. unit V. 3. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Gudang Garam Tbk. unit V. 4. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Gudang Garam Tbk. unit V. 5. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

Organizational Citizenship Behavior di PT. Gudang Garam Tbk. unit V.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif, serta menggunakan pendekatan *Explanatory Research*, mengumpulkan dan menganalisis data sesuai permasalahan yang diteliti dalam hal ini mendeskripsikan hubungan antara variabel independen (Budaya Organisasi), variabel intervening (Komitmen Organisasi dan OCB), variabel dependen (Kinerja Karyawan). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey (Kuisioner), Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2022, di PT. Gudang Garam, Tbk. Unit V yang terletak di Jl. Selowarih No. 69, Ngadirejo, Kec. Kota Kediri, Jawa Timur.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini ialah 1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X). 2. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z_2) dan Organizational Citizenship Behavior (Z_1). 3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini definisi operasional dari masing – masing variable adalah sebagai berikut : 1. Budaya organisasi, merupakan atribut unik dari suatu organisasi yang dapat dibentuk dan dibangun secara sosial sehingga dapat memberikan pengaruh pada lingkungan sekitarnya. Dalam penelitian ini budaya organisasi merupakan pola perilaku yang dilakukan secara berulang dan terus menerus dan menjadi sebuah khas atau kebiasaan kerja di PT. Gudang Garam Tbk. Unit V. 2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang dilakukan individu melebihi dari tuntutan kerja, perilaku tersebut mampu meningkatkan efektivitas dari fungsi yang ada pada organisasi. Dalam pengertian lain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) suatu perilaku pilihan dan inisiatif diri dalam melakukan pekerjaan melebihi dari tuntutan kerja dan tidak berkaitan dengan sistem reward. Dalam penelitian ini OCB merupakan perilaku loyal yang dilakukan oleh karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Unit V dalam menjalankan pekerjaan, seperti

perilaku karyawan yang melebihi tuntutan kerja lembur, membantu team, menyelesaikan Job tambahan, dan lain – lain. 3. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi, dalam penelitian ini komitmen organisasi adalah keterkaitan karyawan terhadap PT. Gudang Garam Tbk. Unit V. 4. Kinerja karyawan adalah kapasitas individu untuk mencapai tujuan independen secara efisien dan efektif. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dinilai dari kapasitas karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Unit V dalam melaksanakan pekerjaan dan tuntutannya, bagaimana pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, efisien, dengan hasil yang baik.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data

Data kuantitatif berupa pemberian kuisioner didapatkan dari memberikan sebuah pertanyaan kepada pegawai yang merupakan responden terpilih (Widnyana, Sintaasih, and Riana 2016). Adapun skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala *likert*. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. langkah-langkah yang ditempuh dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut : Kuisioner dan operasionalisasi. Serta data kualitatif berupa observasi dengan melakukan pengamatan langsung di kantor PT. Gudang Garam Tbk. Unit 5 (SKM)

Populasi

Menurut Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Unit V tepatnya pada seluruh divisi bagian Office, karyawan di Unit V bagian Office terdiri dari 50 Orang, dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Data Inferensial, Model Pengukuran (Outer Model), Model Struktural (Inner Model), Metode Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Jalur, Pengujian Hipotesis, Pengujian Mediasi, Pengujian Sobel.

Pengujian hipotesis atau dugaan sementara serta menghasilkan suatu model yang layak dapat menggunakan analisis statistik inferensial. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model dengan menggunakan pendekatan Variances Based SEM atau lebih dikenal dengan sebutan Partial Least Square (PLS). Structural Equation Model adalah sebuah model kausal berjenjang yang mencakup dua jenis variabel utama yakni variabel laten serta variabel observasi (Ferdinand, 2011).

Analisis Outer Model yakni melihat adanya kesesuaian antara variabel dengan pengukurannya. Analisis ini melihat Validitas dan Reliabilitas pengukuran variabel dengan melihat nilai loading factor yang berada di atas 0,5. Reliabilitas dengan melihat composite reliability di atas 0,7 dan cronbach's alpha di atas 0,6 serta AVE (Average Variance Extracted) yang berada di atas 0,5 (Ghozali, 2017). Evaluasi outer model yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite reliability.

Model Struktural

Inner model adalah model structural dalam penelitian yang berfungsi untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten pada penelitian (Abdillah, 2019). Analisis Inner Model sebagai kriteria goodness of fit atau kecocokan model yang ditinjau dari nilai Q-Square. Model structural PLS diuji dengan mengukur nilai R2 dan koefisien path melalui perbandingan t-statistik dengan t-tabel pada output SmartPLS. Berikut adalah parameter pengukuran inner model dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini : R-square, Predictive relevance, Koefisien GoF.

Metode Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang difungsikan untuk menganalisis data penelitian melalui pendeskripsian atau penggambaran data penelitian yang ada tanpa

adanya maksud untuk membuat kesimpulan umum (Sugiyono, 2012:29). Data yang diolah berupa data mengenai responden dan rata-rata serta presentasi dari hasil angket. Analisis data ini digunakan untuk menggambarkan variabel budaya organisasi (X), komitmen organisasional (Z1), OCB (Z2), kinerja (Y).

Metode Analisis Jalur (path)

Path analysis merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks. Menurut Robert D. Retherford (dalam Sarwono, 2012) path analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan resampling bootstrapping. Uji hipotesis dengan nilai t hitungan dengan kisaran angka kritis t-statistik > t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%), yang menjadi dasar diterima tidaknya suatu hipotesis yang diajukan. Signifikansi pada outer model menunjukkan bahwa indikator dapat digunakan sebagai instrument pengukuran variabel laten, sedangkan bila hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

Pengujian Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menguji intervensi dari variabel mediasi, apakah terbukti berperan sebagai variabel mediasi sempurna (complete mediation) atau sebagai mediasi sebagian (partial mediation) atau bahkan bukan sebagai variabel mediasi.

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak

langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Z1) dan (Z2). Dengan cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab. adikoefisien $ab = (c-c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa menghubungkan Y1, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran umum responden

Subyek penelitian adalah 115 karyawan dari PT Gudang Garam, Tbk. Unit V Kota Kediri yang beralamatkan di Jalan Selowarih Kediri. Responden dikelompokkan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, masa kerja, status, dan pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Orang	Persentase (%)
<25 tahun	32	28
25-37 tahun	40	35
38-50 tahun	33	29
>50 tahun	10	9
Jumlah	115	100

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Karakteristik berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 1 bahwa responden penelitian terbanyak pada usia 25-37 tahun dengan presentase 35%, kemudian usia 38-50 tahun dengan presentase 29%, usia <25 tahun dengan presentase 28%, dan usia 50> tahun menjadi yang paling sedikit dengan presentase 9%. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak karyawan di PT. Gudang Garam Unit V berada pada usia produktif yaitu 25-37 tahun kemudian <25 tahun. Tuntutan produksi serta melaksanakan program-program di PT. Gudang Garam Unit V membutuhkan karyawan yang energik dan kompeten sehingga usia produktif tersebut mampu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Meski demikian terdapat porsi yang cukup besar untuk karyawan senior dengan rentang usia 38-50 tahun dan 50> tahun yang telah lama bekerja dan memiliki

loyalitas untuk tetap berada di PT. Gudang Garam Unit V.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Usia	Orang	Persentase (%)
Laki-laki	83	72
Perempuan	32	28
Jumlah	115	100

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.2 bahwa responden sebagian besar adalah laki-laki dengan presentase 72% sedangkan 28% merupakan perempuan. Data ini menunjukkan lebih banyak pekerjaan di PT. Gudang Garam Unit V Kediri didominasi oleh laki-laki dibanding perempuan mengingat produksi pada unit V yang memerlukan tenaga fisik. Karyawan perempuan bekerja dibagi administrasi dan pelayanan produksi.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Usia	orang	Persentase (%)
SMA/SMK	37	32
Sarjana	74	65
Magister	4	3
Jumlah	115	100

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan karakteristik pendidikan diketahui pada tabel 4.3 responden didominasi berpendidikan Sarjana dengan presentase 65%, kemudian SMA/SMK 32%, dan Magister 3%. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Gudang Garam Unit V Kediri didominasi oleh sarjana. Tingkat pendidikan sarjana memiliki ketertarikan untuk bergabung pada PT. Gudang Garam Unit V Kediri karena memiliki kesempatan mendapatkan wawasan terkait problematika yang ada. PT. Gudang Garam Unit V Kediri berorientasi non-profit dan berdiri untuk menyalurkan kedermawanan sehingga program-program

yang dijalankan menekankan semangat menebarkan manfaat.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Usia	Orang	Persentase (%)
<5 tahun	64	56
5-10 tahun	36	31
>10 tahun	15	13
Jumlah	115	100

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Analisis deskriptif penelitian

Data yang didapat selanjutnya akan masuk tahap analisis deskriptif variabel dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari indikator variabel penelitian yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, OCB, dan kinerja karyawan. Hal ini untuk mengetahui kecenderungan responden terhadap indikator variabel penelitian. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada interpretasi kriteria threebox method yaitu 1,0 - 2,3 = rendah, 2,4 - 3,7 = sedang, dan 3,8 - 5,0 = kuat/tinggi (Ferdinand, 2015).

Deskripsi jawaban responden terkait variabel budaya organisasi

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan, persepsi responden terhadap budaya organisasi melalui indikator sosiabilitas dan solidaritas sudah cukup tinggi. Dengan demikian maka PT. Gudang Garam Unit V merupakan organisasi komunal yang memiliki sosiabilitas dan solidaritas yang tinggi. Ditinjau dari indikator maka solidaritas memiliki persepsi paling tinggi dibandingkan dengan indikator sosiabilitas berdasarkan nilai rata-ratanya. Indikator solidaritas menunjukkan penekanan pada pencapaian tujuan bersama secara efektif yang didasarkan kepentingan bersama. Item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi adalah “kami berkeinginan kuat untuk berhasil” yang berarti pada PT. Gudang Garam Unit V solidaritas karyawannya ditentukan oleh tekad mereka untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan profesional yang dimiliki karyawan PT. Gudang Garam Unit V Kediri dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa

budaya organisasi pada organisasi PT. Gudang Garam Unit V Kediri sudah cukup baik dengan identifikasi sebagai organisasi komunal. Indikator paling dominan adalah solidaritas yang menunjukkan penekanan pada nilai profesional untuk mencapai tujuan.

Deskripsi jawaban responden terkait variabel komitmen organisasi

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan maka persepsi responden atas komitmen organisasional di organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kota Kediri berada rentang tinggi. Komitmen organisasional karyawan yang ditinjau dari aspek komitmen afektif dan komitmen normatif sudah terbentuk dengan baik tapi komitmen berkelanjutan memiliki nilai menengah. Hal ini menunjukkan kesetiaan karyawan untuk tetap berada di organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kediri masih cukup tinggi tapi tidak menutup kemungkinan meninggalkan organisasi disebabkan faktor eksternal.

Ditinjau dari indikator maka komitmen afektif merupakan indikator yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden. Karyawan pada organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V merasa memiliki keterikatan emosional yang tinggi sebagai bagian dari organisasi serta masih ingin terlibat dalam organisasi. Ditinjau dari analisis dapat diketahui komitmen afektif dan normatif memiliki rata-rata bernilai tinggi tapi tidak pada komitmen berkelanjutan yang berarti tidak menutup kemungkinan karyawan organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V meninggalkan organisasi disebabkan faktor eksternal.

Deskripsi jawaban responden terkait OCB

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan maka OCB karyawan di organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kota Kediri memiliki nilai yang cukup tinggi. Namun tidak sedikit yang masih ragu-ragu bahkan tidak setuju dengan konsep OCB. Tidak mudah bagi karyawan untuk memiliki OCB karena membutuhkan kesukarelaan individu untuk bertindak didalam maupun diluar deskripsi kerja maka organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kediri perlu memperhatikan

konsep OCB agar dapat diaplikasikan dalam aktivitas yang ada.

Ditinjau dari indikator terlihat bahwa Civic Virtue merupakan indikator dengan nilai persepsi paling tinggi. Karyawan pada organisasi Gudang garam Unit V Kediri sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap kebaikan organisasi dengan menekuni bidang pekerjaan mereka. Berdasarkan analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan organisasi PT. Gudang Garam Unit V Kota Kediri telah memiliki OCB yang cukup baik karena telah memiliki keinginan, kesadaran dan mampu menelaraskan kebaikan pribadi dengan kebaikan organisasi. Terkhusus pada memikirkan apa yang terbaik bagi organisasi memiliki persepsi nilai tertinggi oleh Karyawan organisasi PT. Gudang Garam Unit V Kota Kediri.

Deskripsi jawaban responden terkait kinerja karyawan

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan kinerja karyawan organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V di Kota Kediri dapat dikatakan tinggi. Kinerja karyawan pada organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kota Kediri yang dipersepsikan melalui indikator performansi tugas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan performansi kontekstual terkait perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi. Sebagian besar responden sudah merasa bahwa kinerjanya sudah cukup baik sehingga perlu mempertahankan penilaian kinerja agar bisa lebih baik.

Ditinjau dari segi indikator maka performansi tugas memiliki persepsi nilai paling tinggi dibandingkan indikator performansi kontekstual. Indikator performansi tugas ditunjukkan dari kemampuan karyawan merencanakan, mempersiapkan dan menyelesaikan tugas memiliki nilai yang tinggi menunjukkan bahwa Karyawan Gudang Garam Unit V Kediri telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien.

Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Karyawan Organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kota Kediri dapat dikatakan tinggi. Tingginya kinerja karyawan ini dicerminkan oleh

persepsi yang tinggi pada kedua indikator performansi tugas dan performansi kontekstual. Karyawan Organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kediri merasa telah menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan baik dan efisien.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Karyawan Organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kota Kediri dapat dikatakan tinggi. Tingginya kinerja karyawan ini dicerminkan oleh persepsi yang tinggi pada kedua indikator performansi tugas dan performansi kontekstual. Karyawan Organisasi PT. Gudang Garam Tbk. Unit V Kediri merasa telah menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan baik dan efisien.

Referensi

- Anwar, Khaerul. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Arianty, Nel. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14(2).
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan." *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* 4(2).
- Nahrisah, Ezzah, and Sarah Imelda. 2019. "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3(3).
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(4).
- Widnyana, I Gusti Ngurah, Desak Ketut Sintaasih, and I Gede Riana. 2016. "Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan*

Kewirausahaan 10(1): 1–15.
Yani, Ahmad. 2017. “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten