

Analysis of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Small and Medium Enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban

Analisis Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban

Ghoniyyah Gafriyani^{1*}, Gendut Sukarno², Dewi Khrisna Sawitri³

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2,3}

gafriyanig@gmail.com¹, genduts.ma@upnjatim.ac.id², dewikhrisna.mnj@upnjatim.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture variable on the organizational citizenship behavior variable with the organizational commitment variable as an intervening variable at small and medium enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban. This research metode applied is quantitative research with Smart PLS software as the analysis technique. The sample in this study amounted 37 respondents obtained by saturated sampling method. Data was collected by interview, observation, and distributing questionnaires. The data testing techniques used include validity and reliability tests, R-Square tests, and hypothesis testing with bootstrapping tests. The results of this study indicate that Organizational culture has a positive and significant effect to OCB to employees of the small and medium enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban, Organizational culture has a positive and significant effect to Organizational Commitment to employees of the small and medium enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban, Organizational commitment has a positive and significant effect to OCB to employees of the small and medium enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban, and Organizational culture on OCB trough organizational commitment has a positive and significant effect on small and medium enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan variabel Komitmen Organisasi Sebagai variabel *intervening* pada UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis *software Smart PLS*. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 37 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Teknik pengujian data meliputi uji validitas dan reliabilitas, R-Square dan uji hipotesis *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban, budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

Sebagai faktor terpenting dalam kesuksesan suatu organisasi, karyawan harus menunjukkan jenis perilaku kooperatif berorientasi pada tujuan yang akan membawa perusahaan lebih dekat ke visinya. Keberhasilan bisnis apa pun bergantung pada sumber daya manusianya, dan orang-orang ini harus mampu melakukan lebih dari sekadar tugas yang

diberikan kepada mereka; mereka perlu mengambil peran tambahan yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Menyebabkan perubahan yang menguntungkan. Harper menyebut jenis perilaku ini sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (2015).

Perilaku OCB dipengaruhi oleh sejumlah elemen, budaya organisasi dan komitmen organisasi termasuk faktor pembentuk OCB. Kurniawan (2021) berpendapat bahwa OCB dapat mengembangkan dan menguntungkan organisasi bukan hanya karena pekerja berdedikasi pada pekerjaannya, tetapi juga karena mereka menikmati lingkungan kerjanya, yang difasilitasi oleh budaya perusahaan yang sehat.

Penelitian ini didasari oleh fenomena yang berhubungan dengan perilaku karyawan yaitu OCB pada UMKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban. Berdasarkan wawancara, pada UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban terdapat beberapa budaya organisasi yang tidak dapat diterima oleh sebagian karyawan. Pemilik dan tim penjualan tidak menerapkan budaya organisasi yang baik sehingga menimbulkan kesenjangan yang terjadi pada tim produksi batik dan tim produksi tenun. Hal ini tidak sesuai dengan indikator budaya organisasi yang dijelaskan oleh (Kurniawan, 2021) yang menjelaskan bahwa budaya pada sebuah organisasi haruslah berorientasi pada individu, dimana segala keputusan manajemen organisasi harus memperhatikan dampaknya bagi setiap anggota organisasi dan hasil keputusan yang diambil diharapkan berdampak positif bagi setiap anggota organisasi.

Pemilik dan tim pemasaran sering tanpa sadar meninggalkan produk tenun yang dihasilkan oleh tim produksi tenun dan lebih mengunggulkan produk batik yang dihasilkan oleh tim produksi batik dikarenakan hasil penjualan batik yang dihasilkan oleh tim produksi batik jauh lebih unggul setiap tahunnya daripada hasil penjualan tenun yang dihasilkan oleh tim produksi tenun. Hal tersebut tanpa disadari membuat pemilik dan tim pemasaran lebih mengunggulkan tim produksi batik karena tim produksi batik dianggap lebih dapat dijadikan sebagai pondasi yang kuat untuk keberlangsungan organisasi. (Musyafidah, 2019) menyatakan bahwa tingkah laku budaya organisasi yang tidak sesuai berakibat terciptanya ketidakharmonisan yang akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, terdapat pula masalah yang terjadi terkait komitmen karyawan pada UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban, dengan permasalahan dalam 3 tahun terakhir yaitu :

Tabel 1. Absensi Karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban Tahun 2019 - 2021

Kriteria Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	15	13	10
Cuti	10	12	12
Izin	9	10	11
Alpha	0	3	7
Jumlah hari absensi	34	38	40
Jumlah hari kerja	312	312	312
Jumlah karyawan	37	37	37
Presentase absensi	10,9%	12%	13%
Presentase kehadiran	89,1%	87,82%	87,18%

Sumber : UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban

Pada data absensi di atas, menunjukkan bahwa presentase kehadiran karyawan dari tahun 2019 - 2021 terus menurun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya dengan presentase absensi yang meningkat setiap tahunnya membuktikan bahwa kehadiran karyawan menurun.

Kecenderungan loyalitas pekerja di UKM Zaenal Tuban Tenun dan UKM Batik ini menunjukkan kurangnya ikatan emosional karyawan dengan organisasi, yang terikat pada

keinginan individu untuk mengabdikan pada perusahaan. Keinginan untuk berusaha itu penting. Individu berdedikasi karena dia yakin prinsip-prinsip organisasi konsisten dengan prinsip-prinsip mereka sendiri. Anggota yang merasa terlibat secara emosional dalam organisasi akan memprioritaskan untuk berpartisipasi dalam setiap aktivitasnya (Armitha, 2020). Penelitian terkait “Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berdasarkan Budaya Organisasi Memanfaatkan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervensi pada UKM Tenun Gedog Zaenal Tuban dan UKM Batik” direncanakan berdasarkan ringkasan ini.

2. Tinjauan Pustaka

Perilaku Organisasi

Teori Perilaku Organisasi adalah kerangka teoritis utama yang digunakan selama penyelidikan ini. Teori Robbins dan Judge tentang perilaku organisasi mendefinisikan disiplin sebagai salah satu yang menganalisis bagaimana berbagai faktor—termasuk orang, kebijakan, dan institusi—mempengaruhi tindakan karyawan di dalam organisasi dan bagaimana informasi tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas. Istilah "perilaku organisasi" mengacu pada studi tentang bagaimana sebuah organisasi dan anggotanya bertindak dalam menanggapi dan sesuai dengan aturan, budaya, struktur, dan lingkungan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015), budaya organisasi adalah ciri khasnya dan seperangkat nilai dan norma bersama yang diharapkan dijunjung tinggi oleh karyawan.

Seperti yang didefinisikan oleh (Arnold, 2005), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai bersama, konvensi, dan praktik yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Lingkungan bisnis, cita-cita, pahlawan, ritual, dan jaringan budaya adalah yang membentuk budaya organisasi, kata Deal dan Kennedy dalam (Tika, 2006).

(Kurniawan, 2021) mengemukakan faktor-faktor berikut sebagai penanda budaya perusahaan: a) kreativitas; b) kemauan untuk mengambil risiko; c) perhatian terhadap detail; d) fokus pada pencapaian hasil; e) fokus pada individu; f) fokus pada tim; g) keagresifan.

Komitmen Organisasi

Menurut (Tolentino, 2013) komitmen mengarah pada dedikasi individu terhadap individu lainnya, pekerjaan atau organisasi yang diikuti. Komitmen dapat tercermin dalam niat individu tersebut untuk tekun dalam melakukan suatu tindakan atau kegiatan

Menurut (Robbins & Judge, 2015) komitmen organisasi merupakan tolak ukur sampai pada tingkat mana seseorang anggota organisasi memihak pada organisasi yang diikuti beserta tujuan organisasi tersebut, dan niat anggota tersebut mempertahankan posisi keanggotaannya di dalam organisasi.

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018), komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas atau kesetiaan anggota organisasi terhadap organisasi yang diikuti dengan cara tetap mempertahankan posisi dalam organisasi, membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, dan tidak memiliki niat sama sekali untuk meninggalkan organisasi tersebut. Menurut (Musyafidah, 2019) tiga faktor pembentuk komitmen organisasi adalah faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional.

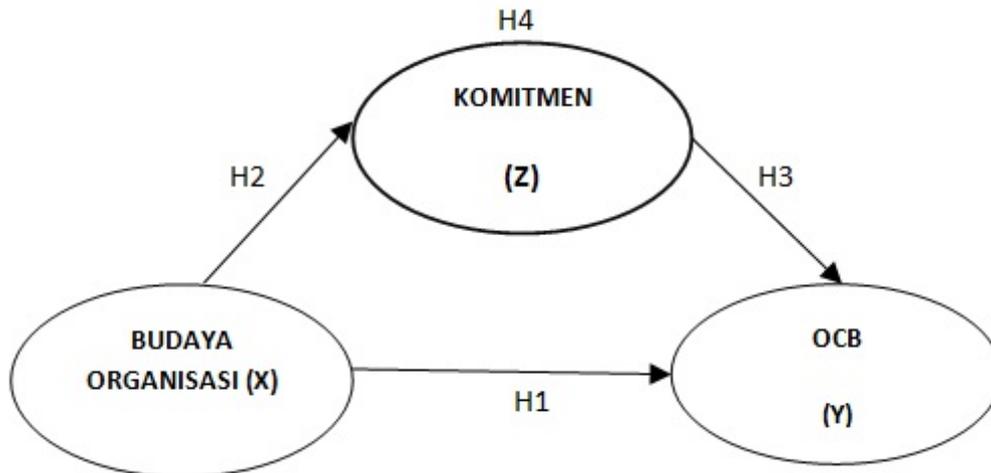
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut (Rosita, 2020) OCB adalah perilaku yang secara sukarela dilakukan oleh individu yang melebihi tuntutan peran atau tugas formal di tempat kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

Perilaku kewargaan organisasi (OCB) didefinisikan oleh (Robbins dan Judge, 2015) sebagai “setiap tindakan yang diambil oleh anggota organisasi di luar lingkup tugas normalnya yang memiliki efek positif pada efektivitas organisasi pendukung.” Musyafidah (2019) mengklaim bahwa baik variabel internal maupun eksternal berkontribusi terhadap pertumbuhan OCB.

Indikasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) meliputi a) suka menolong, b) kesadaran diri, c) sportivitas, d) sopan santun, dan e) kebajikan sipil, sebagaimana menurut (Rosita, 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban.
- H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban.
- H3 : Diduga Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban.
- H4 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui Komitmen pada karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban.

3. Metode Penelitian

Skala Likert, dengan kemungkinan tanggapan 1, 2, 3, dan 5, digunakan untuk melakukan analisis kuantitatif dalam penyelidikan ini. Sebanyak 37 sampel digunakan untuk prosedur pengambilan sampel, yang menghasilkan sampel jenuh. Informasi tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, dan OCB karyawan diperoleh melalui penelitian data sekunder perusahaan dan dari data primer yang dikumpulkan dari karyawan UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban. Wawancara, catatan lapangan, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Outer Model

1. Convergent Validity

Nilai faktor loading adalah indikator ukuran validitas konvergen yang digunakan yaitu jika $> 0,5$, indikator dianggap efektif.

Tabel 2. Outer Loading (Mean, STDEV, T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,611042	0,597769	0,167945	0,167945	3,638345887
X1.2 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,802050	0,793352	0,064671	0,064671	12,40200399
X1.3 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,753727	0,739008	0,108778	0,108778	6,92903896
X1.4 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,678536	0,671697	0,137178	0,137178	4,946390821
X1.5 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,644682	0,626923	0,141792	0,141792	4,546674001
X1.6 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,848604	0,838249	0,076504	0,076504	11,09228276
X1.7 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,722715	0,702139	0,123484	0,123484	5,852701565
X1.8 <- BUDAYA ORGANISASI (X)	0,794246	0,778022	0,094463	0,094463	8,408011602
Y1.1 <- OCB (Y)	0,779601	0,686984	0,220874	0,220874	3,529618697
Y1.2 <- OCB (Y)	0,783657	0,696048	0,238875	0,238875	3,280615385
Y1.3 <- OCB (Y)	0,685254	0,644382	0,263192	0,263192	2,60362777
Y1.4 <- OCB (Y)	0,717434	0,653747	0,238105	0,238105	3,013099263
Y1.5 <- OCB (Y)	0,659777	0,630099	0,260100	0,260100	2,53662822
Z1.1 <- KOMITMEN (Z)	0,835760	0,791059	0,221229	0,221229	3,777804899
Z1.2 <- KOMITMEN (Z)	0,873061	0,824592	0,219059	0,219059	3,985506188
Z1.3 <- KOMITMEN (Z)	0,788175	0,774713	0,130406	0,130406	6,044008711

Sumber: Data kuisioner yang diolah, 2022

Tiap item pada tabel diatas memiliki nilai *factor loading* di atas 0,5 dan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pada uji validitas berikutnya.

1. Discriminant Validity

uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan tiap variabel laten berbeda. Ketika nilai crossloading masing-masing indikator untuk variabel laten dimuat secara maksimal dengan nilai loading lain untuk variabel laten lainnya, kita mengatakan bahwa penelitian tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi. Temuan uji *discriminant validity* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Cross Loading

	Variabel (X)	Variabel (Y)	Variabel (Z)
X1	0,611	0,138	0,015
X2	0,802	0,377	0,425
X3	0,754	0,182	0,177
X4	0,679	0,237	0,155
X5	0,645	0,115	0,123
X6	0,849	0,320	0,380
X7	0,723	0,170	0,316
X8	0,794	0,235	0,328
Y1	0,280	0,780	0,179
Y2	0,316	0,784	0,134
Y3	0,173	0,685	0,062
Y4	0,211	0,717	0,297
Y5	0,209	0,660	0,124
Z1	0,295	0,104	0,836
Z2	0,388	0,127	0,873
Z3	0,310	0,316	0,788

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2022

Dari informasi yang diberikan di atas, terlihat bahwa nilai cross loading terbesar ditemukan untuk setiap indeks pada variabel penelitian. Indikator penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang tinggi

2. Composite Reliability

Reliabilitas sebuah kosntruk dapat dilihat melalui besarnya nilai *compiste reliability* nya, sebuah konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilainya lebih dari 0,70. Berikut hasil perhitungan *comoposite reliability* pada penelitian ini :

Tabel 4. Composite reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X)	0,903411
Komitmen (Z)	0,847881
<u>OCB (Y)</u>	0,871656

Sumber : Data hasil kuisioner yang diolah, 2022

Sehingga seluruh indikator reliabel karena nilai ketergantungan kumulatifnya > 0,70.

Inner Model

Dalam hal ini diuji hubungan antara struktur model studi, signifikansi statistik, dan R-kuadrat dengan melakukan pengujian model internal. Sejauh mana faktor independen mempengaruhi variabel dependen dapat diukur dengan mengamati bagaimana nilai R Squared bergeser. Dalam penelitian ini didasari oleh :

1. R-Square

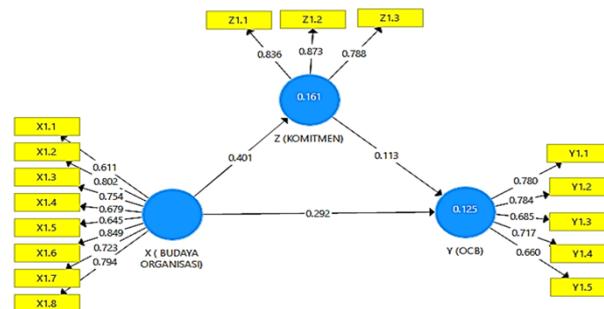
Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
OCB (Y)	0,513427
Komitmen (Z)	0,454109

Sumber : Data hasil kuisioner yang diolah, 2022

Menurut data yang ditunjukkan di atas, variabel OCB Y memiliki nilai R kuadrat 0,513427, dengan 51,34 persen variabilitas ini disebabkan oleh perbedaan budaya dan komitmen organisasi dan 48,66 persen disebabkan oleh faktor lain. Variabel komitmen organisasi (Z) memiliki nilai R squared sebesar 0,454109, dengan penjelasan berkisar antara 45,41% hingga 54,59% disebabkan oleh variabel budaya organisasi.

Analisis Model PLS



Gambar 2. Model Konseptual dengan Fator Loading, Path Coefficient dan R-Square

Sumber : Output analisis smartPLS (2022)

Uji Hipotesis

Tabel 6. Path Coefficients (Mean, STDEV, T – Values)

	Path Coefficient	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Budaya Organisasi (X) -> OCB (Y)	0,291754	0,314551	0,125722	2,320628	0,000
Budaya Organisasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,401046	0,430122	0,10406	3,853988	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> OCB (Y)	0,412131	0,405862	0,12543	3,2857450	0,001

Sumber : Data hasil kuisioner yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan :

1. Path Coefficient sebesar 0,291754 artinya terdapat hubungan positif antara budaya perusahaan dengan perilaku anggota organisasi diterima. Selain itu, nilai T-statistik adalah $2,320628 > 1,96$ (dari tabel nilai $Z = 0,05$), yang secara statistik signifikan (positif).
2. Path Coefficient budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,401046, artinya ada hubungan positif. T-statistik memiliki nilai $3,853988 > 1,96$ ($Z = 0,05$) yang secara statistik signifikan (positif).
3. Path Coefficient sebesar 0,412131 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku anggota organisasi. T-statistik signifikan, dengan nilai $3,2857450 > 1,96$ ($Z = 0,05$) artinya positif.

Uji Mediasi

Tabel 7. Path Coefficient (Mean, STDEV, T- Values)

	Path Coefficient	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Budaya Organisasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z) -> OCB (Y)	0,154762	0,142859	0,058114	2,6630760	0,008

Sumber : Data hasil kuisioner yang diolah, 2022

1. Variabel OCD sebesar 0,154762 artinya budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan melalui media komitmen organisasi. Selain itu, T-statistik memiliki nilai $2,6630760 > 1,96$ (nilai $Z = 0,05$), artinya signifikansi statistik (positif).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Banyak penelitian telah budaya perusahaan dapat sangat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan selaras dengan penelitian Nurul Musyafidah (2019) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BPRS PNM Binama

Semarang) OCB pegawai BPRS PNM Binama Semarang ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan. Melihat dari nilai *factor loading* pada setiap indikator pada variabel budaya organisasi, indikator dengan nilai *factor loading* paling tinggi adalah indikator orientasi terhadap tim. Budaya organisasi yang baik harus memerhatikan kerja tim lebih dari individu, terutama pada organisasi yang memiliki tujuan produksi seperti pada UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban ini, orientasi pada tim yang baik dapat meningkatkan keselarasan budaya organisasi yang ada, ketika budaya organisasi yang ada terlaksana dengan baik maka sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai timbul dengan alami karena seluruh pegawai dapat menerima budaya organisasi pada tempatnya bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menggambarkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang selaras dengan penelitian Ni Kadek D.A, I Wayan S. dan Ni Nyoman A.N (2021) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemeditasi pada PT.BPR Siaga Dana Kuta" bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai *factor loading* indikator variabel komitmen yang paling tinggi adalah indikator komitmen berkelanjutan, dimana komitmen berkelanjutan yang tinggi menandakan karyawan bersedia untuk selalu berkontribusi pada aktivitas organisasi dan bersedia untuk bertahan di dalam organisasi dengan waktu yang lama. Hal ini dibuktikan bahwa pada UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban memiliki mayoritas karyawan dengan masa kerja 10-15 tahun.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Studi yang telah selesai menemukan bahwa hubungan individu dengan majikan mereka secara positif dan signifikan memengaruhi perilaku kewargaan perusahaan (OCB) mereka. Temuan penelitian ini bahwa OCB dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi sejalan dengan temuan Dyah Ayu L dan Yanuar (2019). Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa OCB dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi, yang pada gilirannya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Nilai *factor loading* terbesar pada indikator OCB adalah indikator *Conscientiousness*, dapat diartikan bahwa anggota organisasi bersedia melakukan kontribusi untuk menguntungkan organisasi yang menaunginya, kontribusi tersebut dapat berupa sikap mematuhi segala aturan yang ada, menjalankan pekerjaan dengan baik, dan mau mengembangkan kompetensi demi meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi harus memperhatikan aturan yang diberikan pada anggotanya, terus menilai kinerja, dan memberikan fasilitas penunjang pengembangan kompetensi untuk anggota organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

menegaskan bahwa OCB dipengaruhi secara positif oleh OC melalui komitmen OC. bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi daripada mitra OCB, komitmen organisasi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional" menegaskan bahwa OCB dipengaruhi secara positif oleh OC melalui komitmen OC. bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi daripada OCB, dan komitmen organisasi.

4. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat dibuat dari temuan eksperimen studi: Pertama, karyawan di Gedog Zaenal Tuban Tenun dan Perilaku OCB UKM Batik dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Zaenal Tuban Tenun dan UKM Batik (2) dipengaruhi oleh budaya organisasi. Ketiga, UKM Tenun Gedog dan OCB Batik Zaenal Tuban lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat komitmen terhadap organisasi. 4) Di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban, OCB karyawan lebih dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran : 1) Guna meningkatkan budaya organisasi di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban dapat dilakukan melalui peningkatan kerjasama yang berorientasi terhadap tim dengan melaksanakan program *teamwork building* seperti melakukan *outbond* untuk membentuk *team bonding* , pemberian *reward* bulanan untuk tim bagian kerja yang memiliki kinerja paling baik, mengadakan forum diskusi rutin untuk menuangkan ide dan inovasi terhadap kemajuan UKM, 2) Peningkatan komitmen organisasi di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban guna mempertahankan komitmen berkelanjutan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan *reward* pada karyawan yang memiliki kinerja dan komitmen yang baik pada UKM, meningkatkan program pembinaan rutin untuk menambah *skill* karyawan, Membangkitkan rasa persatuan di antara staf dan rasa bangga mewakili UKM secara keseluruhan Menyediakan fasilitas pelatihan bagi UKM. karyawan dan peningkatan kapasitas, yang dapat meningkatkan tanggung jawab sukarela karyawan dengan menciptakan perilaku OCB untuk UKM Tenun Gedog Zaenal Tuban dan Batik Karyawan. 4) peneliti lain, agar penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Arianti, Sujana, Novarini. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada PT.BPR Siaga Dana Kuta. *VALUES*. 2(1).
- Arifin, T. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 1*. Yogyakarta : Deepublish.
- Husodo, Yohanes R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Jatim Indo Lestari. *AGORA*. 6(1).
- Kamil, Rivai. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Kewirausahaan)*, 6(3). 49-64.
- Kholik, Hady. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *JP MANPER*. 3(2).
- Kurniawan, Rosita, Chairunnisa. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(3), 155-164.
- Lestyanie, Yanuar. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap OCB, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 191-198.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI
- Monica, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 8(1).

- Musyafidah, Nurul. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA*.
- Ni Kadek, S. & John, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktis Aplikatif). Salinan Digital*. Bandung : Nilacakra.
- Prasetyo, K. D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, & Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Purnamie Titisari. (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saputra, Supartha. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Diemediasi oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 26. Bandung: Alfabeta.
- Udayani, Sunariani. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 15 (2).
- Widyanti, A. (2020). Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII. *Skripsi. UNIKOM*.
- Zahreni, Simarmata, Nainggolan. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA*. 13(1).