

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Di Kabupaten Garut

Cucu Fatimah

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 responden dengan metode sensus. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian terhadap hipotesis utama menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $7,608 > 3,0932$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian sub-hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Garut. Hasil pengujian sub-hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Sensus, Regresi Berganda.

1. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik diuraikan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Novliadi, 2006). Menurut Aldag dan Resckhe, (dalam Hendry, 2013) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen*.

Untuk itu Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Garut mengharapkan para pegawainya memiliki sikap ingin tahu, empati dan kreatif, sehingga mereka dapat menampilkan OCB yang tinggi dengan cara membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Masalah yang ditemui di Disperkim Kabupaten Garut mengenai *organizational citizenship behavior* adalah:

1. Tingkat kesediaan pegawai untuk saling membantu masih minim. Terciptanya hubungan yang baik kita dapat bekerjasama dan mungkin satu pandangan dan dapat mengubah suasana kerja menjadi nyaman, hal ini belum ditemukan di dinas perumahan dan permukiman.



Gambar 1. Hasil Wawancara Mengenai Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 pegawai Disperkim didapatkan informasi bahwa tingkat kesediaan pegawai untuk saling membantu masih minim.

2. Fasilitas beberapa ruangan masih belum sesuai standar. Pada dinas perumahan dan pemukiman masih ditemui beberapa ruangan yang pencahayaannya masih minim, Ventilasi untuk udara minim dan Masih terdapat ruangan kerja yang sempit dan dipakai oleh beberapa orang pegawai
3. Pencapaian target kerja belum maksimal.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai Disperkim Tahun 2018

No	Program	Target	Pencapaian
1	Pelayanan	84,40%	81 %
2	Integritas	84,40%	80 %
3	Komitmen	84,40%	79 %
4	Disiplin	84,40%	79 %
5	Kerjasama	84,40%	79 %

Sumber : Arsip Dinas Perumahan dan Pemukiman

Berdasarkan data diatas didapatkan informasi bahwa target kerja pegawai di Disperkim dalam pencapaiannya belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Di Kabupaten Garut**”.

2. Metode Yang Digunakan

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun teknik penelitian ini menggunakan teknik survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket (kuisisioner) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain (responden) yang bersedia memberikan tanggapan (respon) sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai fenomena masalah penelitian. Angket yang digunakan berupa angket jenis tertutup (terstruktur) yang terdiri dari sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup berikut alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Garut Berdasarkan substansi pokok penelitian yang dilakukan, sasaran populasi (*population target*) dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Garut sebanyak 97 Orang.

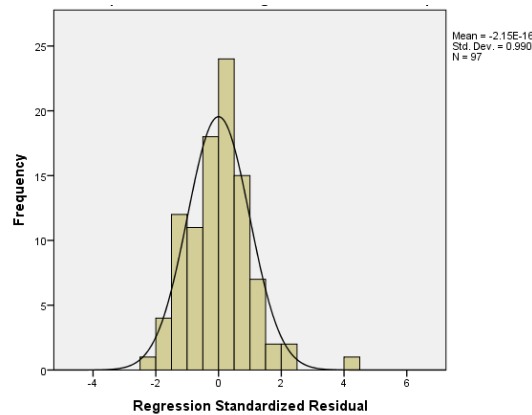
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) dengan alat bantu yaitu SPSS 23.0.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Normalitas

Menurut Yusri (2013:139), uji normalitas merupakan suatu pengujian sekelompok data untuk mengetahui apakah distribusi data tersebut membentuk kurva normal atau tidak. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji asumsi ini dilakukan dengan melihat *normal P-P plot of regression standardized residual* melalui perhitungan regresi dengan program *Statistic Package For Social Science* (SPSS) 23 cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram atau tampilan grafik yang menunjukkan pola penyebaran tertentu. Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik histogram

Grafik histogram pada **Gambar 2** dapat dijelaskan bahwa grafik berbentuk lonceng, dengan demikian maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena telah memenuhi asumsi normalitas.

3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Coefficients Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.331	5.550		3.123	.002		
Budaya Organisasi	.148	.052	.291	2.840	.006	.875	1.143
Lingkungan Kerja	.364	.104	.359	3.505	.001	.875	1.143

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan **Tabel 2** terlihat bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel lebih kecil dari nilai VIF. Maka nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas yang berarti masing-masing model variabel independen tidak saling berhubungan sehingga model regresi dapat digunakan.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu arah pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, cara yang dapat digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisis grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Deteksi ada heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak atas maupun bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual* maka dapat dikatakan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational Citizenship behavior* pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut ditolak atau diterima. Dalam pengujian ini hipotesis dilakukan dengan cara parsial (uji T) dan dengan cara simultan (uji F).

Berdasarkan hasil perhitungan simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($7,608 > 3,0932$), atau $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Perumahan Dan Pemukiman.

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu dari Warsito (2008) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan statistika uji-t untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan tabel yang distribusi dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($n-2$) maka diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1,9853.

Setelah itu membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} dengan menggunakan kaidah keputusan, maka akan terlihat apakah hipotesis diterima atau ditolak.

$H_0 \leq$ Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Perumahan Dan Pemukiman.

$H_1 >$ Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Perumahan Dan Pemukiman.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dari Tabel 4.20 dimana hasil dari variabel X_1 adalah $2,840 \geq t_{tabel} 1,9853$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Uraian tersebut menegaskan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hasil pengujian diatas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal rinci, orientasi hasil, orientasi individu/orang, orientasi tim, agresifitas, stabilitas menjadi faktor penguat dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Perumahan Dan Pemukiman.

Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Husodo (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.

$H_0 \leq$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Perumahan Dan Pemukiman.

$H_1 >$ Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Perumahan Dan Pemukiman.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat bahwa hasil dari variabel X_2 adalah $3,505 \geq t_{tabel} 1,9853$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Uraian tersebut menegaskan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Hasil pengujian di atas menimbulkan dugaan bahwa penggunaan dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik belum tepat untuk mengukur *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Garut. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Permana & Lely (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember” yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi tiap variabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Budaya organisasi menunjukan kriteria baik. Nilai tertinggi ada pada dimensi orientasi hasil yaitu pada item pernyataan “Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan”. Sedangkan nilai terendah ada pada dimensi agresifitas yaitu pada item pernyataan “Saya senantiasa datang lebih awal dibandingkan rekan kerja serta disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang lebih cepat”. Lingkungan kerja menunjukan kriteria baik. Nilai tertinggi ada pada dimensi lingkungan fisik dengan item pernyataan “Ruangan tempat bekerja saya temperaturnya

membuat ruang kerja terasa sejuk”. Sedangkan nilai terendah ada pada dimensi lingkungan non fisik dengan item pernyataan “Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi”. *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan kriteria baik. Nilai tertinggi ada pada dimensi *courtesy* dengan item pernyataan “Saya selalu memikirkan akibat yang akan didapatkan sebelum melakukan sesuatu”. Sedangkan nilai terendah ada pada dimensi *altruism* dengan item pernyataan “Apabila sewaktu waktu rekan kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya”.

- b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai akan meningkat apabila pegawai Dinas Perumahan Dan Pemukiman memiliki budaya organisasi yang mendukung.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai akan meningkat apabila pegawai Dinas Perumahan Dan Pemukiman memiliki lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Budaya Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai akan meningkat apabila pegawai Dinas Perumahan Dan Pemukiman memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku Teks

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Fayol,Hendry.2013. Pengantar Administrasi dan fungsi-fungsi manajemen. <http://PengantarAdministrasi-danfungsifungsimanajemen.htm> Diakses tanggal 2 Maret 2014.
- Iskandar, Jusman, 2019. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Puspaga, Bandung.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Podsakoff, P. M., M. Ahearne, S. B. MacKenzie. 2006. Organizational Citizenship Behavior: The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

II. Jurnal dan Penelitian Ilmiah

- Novliadi, Ferry. 2006. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional. Psikologia. Vol. 2. No. 1. Hal 42-50.
- Lamidi. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 8, No 1, pp. 25-37.
- Ahdiyana, Marita. 2009. Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 4. No. 2. 109-184.
- Kharisma. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara.
- Husodo. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jatim Indo Lestari.
- Suhardi. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau.
- Baiquni, Muhammad Agung. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.
- Susetyo, Widyanto Eko. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.
- Inuh, Maria Lusiana. 2016. pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Susetyo, Eko. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.
- Ariani, Putu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung.
- Tri Haryono. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening