

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. HALIM MITRA DIRGANTARA DI JAKARTA TIMUR

Rizki Mardiah¹ dan Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹rizkimardiah02@gmail.com dan ²Vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan *variance-based* atau *component-based* yang disebut PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 46 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur; 2) Terdapat pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur; 3) Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur; 4) Terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen Organisasi.

Abstract

This research uses associative quantitative method. The data analysis method in this study uses a variance-based or component-based approach called PLS (Partial Least Square) version 3.0. Total population and sample of 46 people based on saturated sampling technique. The results showed that: 1) There is a direct influence of Organizational Culture on Organizational Commitment of PT. Halim Mitra Dirgantara in East Jakarta; 2) There is a direct effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior on Employees of PT. Halim Mitra Dirgantara in East Jakarta; 3) There is a direct influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at PT. Halim Mitra Dirgantara in East Jakarta; 4) There is an indirect effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment as an intervening variable for PT. Halim Mitra Dirgantara in East Jakarta.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen adalah upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki loyalitas dan keseriusan anggota organisasi mempertahankan diri dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Halim mitra dirgantara dengan dimensi identifikasi dan indikator penerimaan terhadap kebijakan organisasi, dimana karyawan dapat menerima segala bentuk peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, komitmen itu dapat terlihat dari jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Berikut data yang diperoleh mengenai Komitmen Organisasi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara Jakarta disajikan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Jumlah Pelanggaran Peraturan Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara Tahun 2020.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan			Jumlah Pelanggaran	Naik/Turun (%)		
		Pelanggaran diisplin						
		Ringan	Sedang	Berat				
Jan	48	-	-	-	-	-		
Feb	48	3	-	-	3	6,25		
Mar	48	5	-	-	5	10,41		
Apr	48	-	-	-	-	-		
Mei	48	3	-	-	3	6,25		
Jun	47	4	-	-	4	8,51		
Jul	47	7	-	-	7	14,89		
Agst	47	-	-	-	-	-		
Sept	47	3	-	-	3	6,38		
Okt	46	5	-	-	5	10,86		
Nov	46	6	-	-	6	13,04		
Des	46	2	-	-	2	4,34		

Sumber : HRD, PT.Halim Mitra Dirgantara (2020)

Dari data tabel 1 diatas, diketahui bahwa Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara yaitu dari dimensi identifikasi besarnya presentase pelanggaran yang dilakukan terjadi pada bulan Juli sebesar 14,89%, dan mengalami penurunan yaitu pada bulan September prsentase keterlambatan yang hanya sebesar 6,38% kemudian pada bulan Desember mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu hanya sebesar 4,34%.

Budaya Organisasi dengan dimensi berorientasi kepada hasil dan indikator anggota mempertahankan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan ditunjukan oleh karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara dapat dilihat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan bersama sehingga target perusahaan dapat tercapai

Selain Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi salah satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pegawai yang melampaui tugas atau peran formalnya yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal. Perilaku yang ditunjukkan karyawan PT.Halim Mitra Dirgantara dengan dimensi *Conscientiousness* yaitu dengan indikator tepat waktu kekantor setiap hari.

Dari hasil pembahasan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

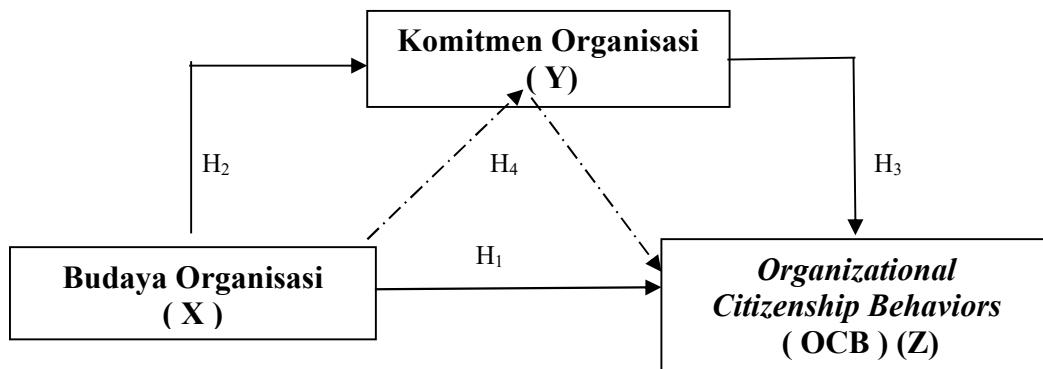
Komitmen organisasi merupakan hubungan antara individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan hasrat atau keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Porter dan Smith, 2019:14)

Menurut Edison (2016:23) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama dalam sebuah organisasi. Dimensi budaya organisasi pada karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara tercermin dari Inovasi dan keberanian mengambil risiko yaitu membangkitkan ide karyawan, anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak ada dalam uraian jabatan, perilaku spontan karyawan tanpa saran atau perintah seseorang sehingga bersifat menolong, dengan kata lain perilaku tersebut tidak mendapat reward (John 2011:214).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.

Berdasarkan pembahasan tentang hubungan antara variabel penelitian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Menunjukkan adanya pengaruh langsung.
 -----→ : Menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung.

Hipotesis Penelitian :

Diduga tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) melalui Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) melalui Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

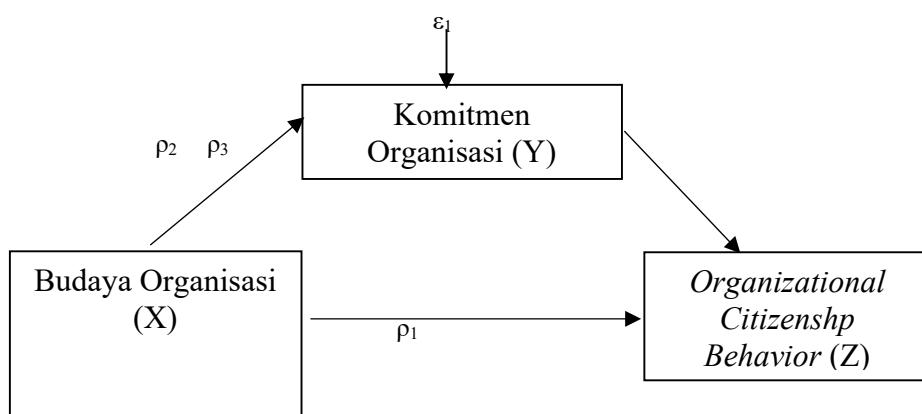
Penelitian ini dilaksanakan di PT. Halim Mitra Dirgantara, berdiri dijakarta, pada tanggal 04 Juni 2000 yang terletak di jalan cililitan besar no.454 Gd.Graha intirub, kel. Kebon pala DKI Jakarta Timur 13650. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 17 bulan, yaitu mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2022. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan baik kantor pusat maupun kantor cabang PT.Halim Mitra Dirgantara sebanyak 46 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 46 karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara.

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Data primer meliputi data yang diperoleh

secara langsung dari responden dari penyebaran kuesioner maupun dari hasil observasi atau wawancara, dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh peneliti yaitu dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada pada PT. Halim Mitra Dirgantara. Mengenai variabel yang diajukan yaitu Budaya Organisasi (X), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) dan Komitmen Organisasi (Y).

Metode analisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan *variance-based* atau *component-based* yang disebut *Partial Least Square* (PLS) versi 3.0. Analisis PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Peneliti menggunakan analisis jalur (path analysis) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen.

Dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur (Path Diagram)

Dimana:

X = Budaya Organisasi

Y = Komitmen Organisasi

Z = *Organizational Citizenship Behavior*

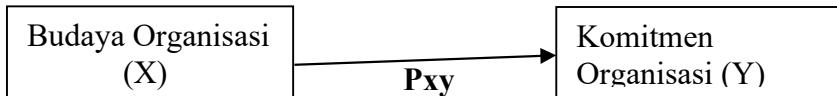
ρ_1, ρ_2, ρ_3 = Koefisien Jalur

ϵ (epsilon) : atau yang biasa disebut residual eror yaitu faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti).

Persamaan Jalur Sub Struktural pertama

$$X = \rho x y + \epsilon_1$$

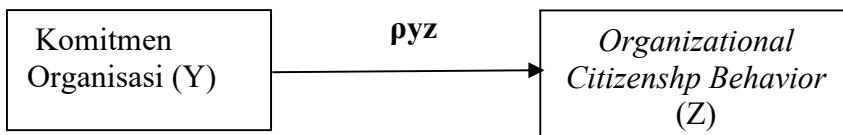
Dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Persamaan Jalur Sub Struktural Pertama

Persamaan Jalur Sub Struktural Ke dua dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yz} + \varepsilon_2$$



Gambar 4
Persamaan Jalur Sub Struktural kedua

Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut.

1. Hasil Langsung (*Direct Effect*)

Hasil dari X terhadap Z , X terhadap Y dan hasil Y terhadap Z dapat dilihat sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Z : \rho_{zx}$$

$$X \longrightarrow Y : \rho_{xy}$$

$$Y \longrightarrow Z : \rho_{zy}$$

$$CZ \longrightarrow \varepsilon_1$$

2. Hasil Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil tidak langsung (*Indirect effect*) adalah dari X terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{xy}), (\rho_{zy})$$

Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

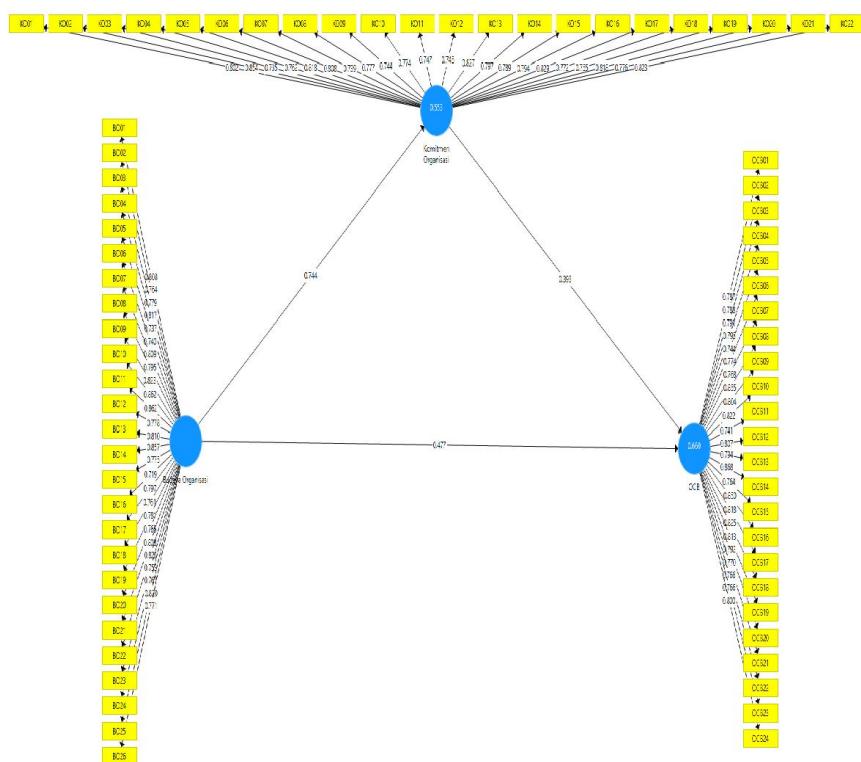
Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Model Pengukuran (*Outer Model*) Outer Model yang terdiri dari *Convergent Validity* dan

Discriminant Validity (Cross Loading), Average Variance Extracted (AVE), Uji Fornell Larcker Critetion, Uji Reliabilitas. Dan Uji Model Struktural (Inner Model) yang terdiri dari Nilai R -Square (R^2), Nilai F -Square dan Goodness of Fit Model sebagai berikut :

Evaluasi Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity

Uji *convergent validity* dapat dilihat bahwa semua indikator pada variabel Budaya Organisasi (X), Komitmen Organisasi (Y), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, sehingga tidak ada indikator yang didrop/dibuang. Hasilnya seperti gambar dibawah ini:



Gambar 5
Hasil Algoritma PLS

Discriminant Validity (Cross Loading)

Hasil estimasi *cross loading* dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memenuhi *discriminant validity*, karena memiliki nilai lebih besar (terbesar) dari pada indikator di blok/konstruk lainnya. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square of average extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted dapat dijelaskan bahwa setiap variabel memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$). Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Tabel 1 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi	0.628
Komitmen Organisasi	0.618
OCB	0.635

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Uji Fornell Larcker Critetion

Dari tabel 1 dan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Dari nilai AVE tersebut, maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 2 Hasil Fornell Larcker Critetion

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	OCB
Budaya Organisasi	0.792		
Komitmen Organisasi	0.744	0.786	
OCB	0.769	0.748	0.797

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten

Tabel 3 Hasil Compostie Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Organisasi	0.978	0.976
Komitmen Organisasi	0.973	0.970
OCB	0.977	0.975

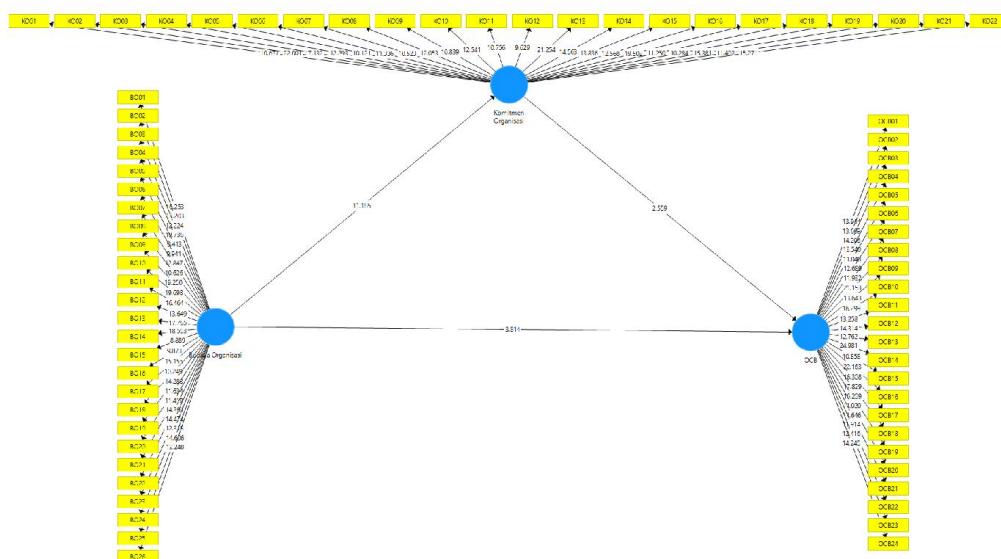
Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Uji Model Struktural (*Inner Model*) yang terdiri dari Nilai *R-Square* (R^2), Nilai *F-Square* dan *Goodness of Fit Model* sebagai berikut :

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *Bootstrapping* pada model struktural antara variabel Budaya Organisasi (X) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z), Budaya Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y), serta Komitmen Organisasi (Y) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z). Hasil *Bootstrapping* ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Gambar *Bootstrapping* di atas menunjukkan tingkat signifikansi dari *R-Square* (R^2) dan *path coefficients*. *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan *path coefficients* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai dengan tingkat signifikansi. Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *Bootstrapping*. Hasil pengujian metode *Bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut



Gambar 6
Hasil Inner Model (Uji Bootstrapping)

Hasil *Bootstrapping* ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Gambar *Bootstrapping* di atas menunjukkan tingkat signifikansi dari *R-Square* (R^2) dan *path coefficients*. *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Nilai *R-Square* (R^2)

R-Square Komitmen Organisasi atau koefisien determinasi dari konstruk/variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,553. Hasil ini menunjukkan bahwa 55,3% variasi dari konstruk/variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh konstruk/variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 44,7% dijelaskan oleh konstruk/variabel lain di luar penelitian. Sementara nilai *R-Square* *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau koefisien determinasi dari konstruk/variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,660. Hasil ini menunjukkan bahwa 66,0% variasi dari konstruk/variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh konstruk/variabel Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 34,0% dijelaskan oleh konstruk/variabel lain di luar penelitian.

Tabel 4 Hasil *R-Square* (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0.553	0.543
OCB	0.660	0.645

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Nilai *F-Square*

F-Square antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar $1,238 > 0,35$, yang berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi termasuk pada kategori besar. Sementara nilai *F-Square* antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,299 dan nilai *F-Square* antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,203. Karena nilai *F-Square* keduanya berada pada rentang 0,15 – 0,35, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk pada kategori sedang.

Tabel 5 Hasil *F-Square*

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	OCB
Budaya Organisasi		1.238	0.299
Komitmen Organisasi			0.203
OCB			

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Goodness of Fit Model

Uji *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. nilai *Q-Square* sebesar 0,848. Hasil tersebut menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 84,8%. Sedangkan sisanya 15,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

Tabel 5 Hasil F-Square

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	OCB
Budaya Organisasi		1.238	0.299
Komitmen Organisasi			0.203
OCB			

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Tabel 5 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,744	0,756	0,066	11,185	0,000
Budaya Organisasi -> OCB	0,477	0,491	0,125	3,814	0,000
Komitmen Organisasi -> OCB	0,393	0,393	0,154	2,559	0,011

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Dari hasil tabel 5 diperoleh hasil pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai positif yang menyatakan terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diterima. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, diterima. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diterima.

Tabel 6 Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi					
Budaya Organisasi -> OCB	0.292	0.295	0.118	2.484	0.013
Komitmen Organisasi -> OCB					

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan uji hipotesis pada tabel 6 yaitu *Total Indirect Effect*, diperoleh hasil pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi bernilai positif dengan nilai *original sample* 0,292. Nilai *t-statistics* sebesar 2,484 dengan nilai *P-Value* 0,013. Karena nilai *t-statistics* (2,484) > t-tabel (2,01) dan nilai *P-Value* 0,013 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

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

Hipotesis pertama (H_{a1}) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis ke dua (H_{a2}) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

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

Hipotesis ke tiga (H_{a3}) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Hipotesis keempat (H_{a4}) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada bagian akhir skripsi ini, peneliti memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Secara umum peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.
2. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.
3. Terdapat pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) intervening pada Karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

SARAN

Peneliti memberikan saran yang bertujuan guna menunjang kemajuan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur sebagai berikut: Untuk meningkatkan OCB perusahaan perlu mempertahankan budaya organisasi yang sudah terbentuk dan dengan adanya kesadaran dalam diri karyawan untuk selalu komitmen terhadap perusahaan maka dengan sendirinya OCB akan terbentuk dalam diri karyawan PT. Halim Mitra Dirgantara di Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Suryani, Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *E-Journal Of Research In Economics and Management*, Volume 16, No. 1, Januari – Juni 2016, Halaman 29-43.
- Ayu, Sintaasih, Putra. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Bandung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017).
- Kurniawan, Rosita, Chairunnisa. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.7. No.3, September–Desember 2019.
- Busro, Muhamad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Affandi, Azhar et. all. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Anwar, Yohny dan Imas Komariah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2018. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tobari, H. 2017. Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ali, Muchtar Happi dan Mardalena. 2016. Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Angkawijaya, Julius Fransisco. 2019. *Analisis Instrumen Organizational Comitmen, Modified dengan pendekatan Mix Method*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. 2018. Komitmen Organisasi. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.
- Budiharjido, Andreas et. all. 2011. Pijar-pijar Manajemen Bisnis Indonesia. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Hermanto, Yustinus Budi et. all. 2018. Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra Peran. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Sugiyono. 2013. Metode *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2014S. "Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0". Edisi VI. Cetakan VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.