

## PENGARUH KULTUR ORGANISASI, KEPUASAN PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) PADA PEGAWAI SDIT ULUL ALBAB KOTA PEKALONGAN

Arif Prabowo<sup>1</sup>, Arif Budiharjo<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Pekalongan, Indonesia

\*E-mail : [arifbudiharjo@unikal.ac.id](mailto:arifbudiharjo@unikal.ac.id)

Submit: 12 Februari 2024	Revisi : 20 Mei 2024	Disetujui: 21 Mei 2024
--------------------------	----------------------	------------------------

### ABSTRAK

Terdapat kesenjangan dari hasil hasil penelitian antara variabel independen yang terdiri dari Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Ada yang mengemukakan berpengaruh dan ada yang mengemukakan tidak berpengaruh, atau berpengaruh positif signifikan dan ada positif tidak signifikan. terdapat pula gambaran bahwa tidak selamanya misalnya Kepuasan Pegawai pada suatu organisasi mensupport adanya OCB. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh dari Kultur Organisasi, kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi atas terbangunnya OCB pada pata pegawai di SDIT Ulul Albab Pekalongan. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan responden pegawai SDIT Ulul Albab kota Pekalongan. Hasil penelitian memperlihatkan gambaran adanya Kultur Organisasi dan komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada OCB. Sedangkan Kepuasan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu untuk secara simultan menciptakan Kultur Organisasi yang positif, meningkatkan Kepuasan Pegawai karyawan, dan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan OCB

**Kata kunci:** *Kultur Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior*

### ABSTRACT

*There is a gap in the results of previous research between the independent variables consisting of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB). Some say it has an effect, others say it has no effect, or there are those who say it has a significant positive effect, and there are also those who say it has no significant positive effect. There is also an illustration that not always, for example, job satisfaction in an organization supports OCB. This research aims to examine the influence of organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment on OCB among SDIT Ulul Albab Pekalongan employees. This research used a questionnaire method with respondents as employees of SDIT Ulul Albab, Pekalongan city. The research results show that organizational culture and organizational commitment do not have a positive and significant effect on OCB. Meanwhile, job satisfaction has a positive and significant effect on OCB. The results of this research indicate that organizations need to simultaneously create a positive organizational culture, increase employee job satisfaction, and encourage employees to have commitment to the organization to increase OCB*

**Keywords:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

DOI:

## PENDAHULUAN

Perihal Pendidikan menurut Sulianti, A., et al, (2020) dikemukakan sebagai hal yang wajib bagi setiap warga negara Indonesia, dan minimal 12 tahun harus dijalani, sesuai dengan apa yang menjadi tata aturan yang sudah ditentukan dan diterapkan oleh pemerintah republik Indonesia. Sehingga, pendidikan merupakan pondasi yang sangat urgen bagi aspek kehidupan bangsa Indonesia, agar terbuka pikiran dan wacananya terhadap berbagai aspek kehidupan seperti hukum, teknologi, sosial, dan berbagai macam aspek kehidupan, maupun ilmu pengetahuan yang berkembang. Pendidikan menurut Solehan, (2022), merupakan usaha (effort) yang dilakukan secara bersama pada setiap orang yang terlibat di dalamnya, untuk menjalankan proses proses dan roda pembelajaran yang memiliki tujuan untuk turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Berpartisipasi dalam hal tersebut sebagai suatu amanat UUD Tahun 1945.

Lembaga pendidikan menurut Abdullah, M., (2022), merupakan suatu bentuk organisasi sebagai wadah, untuk berlangsungnya berkarya bersama dalam suatu pola kehidupan insani tertentu menadi suatu entitas proses dalam suatu pembentukan karakter pengembangan diri anak didik dengan berbagai kecakapan-kecakupannya, baik dari sisi kecerdasan atau intelektualitasnya maupun aspek emosionalitas pada alam raya ini dan interaksionalnya kepada orang lain (sesama manusia), (Alam & Suryanawa, 2017). Hal ini karena menurut Suhermi, E.S., et al, (2023), dikemukakan bahwa pendidikan sebagai suatu faktor yang paling penting dalam kesatuan program pembentukan mentalitas dan kepribadian, serta karakter dari peserta didik. Pendidikan sangat berperanan penting pada upaya upaya terbentuknya kepribadian manusia dari sudut pandang baik buruknya manusia tersebut menurut pandangan dan ukuran secara normatif.

Selanjutnya Abdullah, M., (2022), mengemukakan bahwa pada lembaga pendidikan terdapat segala sesuatu yang melingkupi proses berlangsungnya pendidikan, terdapat lingkungan fisik, sosial, budaya, keamanan dan kenyamanan, pendidikan juga memiliki tujuan proses mengembangkan potensi potensi para murid murid yang menjadi peserta didik pada sekolahan dimaksud, agar dapat menjadikan peserta didik tersebut sebagai manusia yang memiliki karakter seutuhnya dalam iman dan takwa kepada Allah SWT, juga mereka menjadi manusia yang berakhlak baik dan mulia, mempunyai jiwa dan raga yang sehat dan bahagia, memiliki ilmu yang dapat dimanfaatkan, memiliki ketrampilan dan kecakapan, mempunyai jiwa yang kreatif, memiliki kemandirian, dan mereka juga mampu bertanggung jawab menjadi warga negara berkesadaran dalam demokrasi serta memiliki tanggung jawab yang kuat.

Oleh karena itu, dari sudut pandang manajerial, mengingat yang dituju adalah kepuasan bagi anak didik, orang tua, bahkan guru dan karyawan sekolah tersebut, dan juga stake holder yang lainnya. Dan kepuasan tersebut tentunya berkait dengan kualitas hasil atau output dari proses proses pendidikan di sekolah tersebut. Peningkatan kualitas sekolah, menurut Surya, F.A., et al, (2022), adalah upaya atau effort dari manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, oupt pendidikan dan penyelenggaraan pendidikannya. Effort atau upaya ini prosesnya harus dilakukan secara berkelanjutan atau terus menerus.

Sedangkan dari sudut pandang output pada proses pendidikan adalah terbentuknya akhlak yang mulia, terbangunnya pengkayaan knowledge, terbangunnya shoft skill, terbentuknya karakter karakter dan perilaku perilaku positif, serta kemampuan dalam pengembangan diri pada peserta didik. Untuk itu menurut Devy, A.D., (2020), mutu atau kualitas pendidikan menjadi suatu hal yang penting dan harus diutamakan pada suatu lembaga yang menjalankan kegiatan pendidikan, terutama dalam upayan menghasilkan luaran / output kelulusan dengan kualifikasi yang berkualitas dan baik. Hal ini karena, kualitas kelulusan yang semakin baik, dan hal ini yang dapat menjadikan suatu keniscayaan bagi peningkatan atas nilai yang ada pada sekolah yang bersangkutan, menjadikan pula daya tarik dari sekolah tersebut.

Disamping tentunya adalah prestasi prestasi sekolah dan prestasi prestasi anak anak didik yang membanggakan dan mengharumkan nama baik sekolah sebagai lembaga pendidikan. Adapun prestasi tersebut meliputi Prestasi belajar siswa, Prestasi akademik, Riinawati, (2021) dan prestasi non akademik, Munajat, J., (2021). Oleh karena itu lembaga pendidikan harus selalu berusaha meningkatkan kualitas

atau mutu pada segala macam aspek yang ada pada sekolah tersebut. Termasuk menurut Murtafiah, N.H., (2022), peningkatan mutu atau kualitas pembelajaran.

Pengelolaan suatu lembaga pendidikan atau yang dikenal dengan nama “Sekolah” merupakan suatu hal yang sangat penting. Secara manajerial, menurut Khair, H., (2021), sekolah merupakan wahana bagi proses pendidikan, dan sekolah menjadi “produsen” atau yang menghasilkan individu yang memiliki kemampuan intelektual dan skill, serta kepribadian yang terus tumbuh kembang. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sekolah dengan sekolah perlu dirancang dan dikelola dengan baik adanya sekolah ini sebagai akibat dari terbatasnya kemampuan para orang tua dalam memberikan bimbingan dan mendidik anak-anaknya, sehingga para orang tua berkenan memberikan suatu kepercayaan kepada para guru di suatu lembaga sekolah, berkaitan dengan tugas mengajar (atau proses belajar mengajar). Hal ini karena para guru merupakan “orang lain” yang dianggap oleh para orang tua siswa yang memiliki kedewasaan yang matang dan juga lebih ahli dalam proses belajar mengajar.

Guru menurut Khadijah, I., (2022), merupakan profesi yang membutuhkan keahlian tersendiri, oleh karena itu profesi guru bukanlah merupakan profesi yang sembarang orang di luar profesi guru dapat melakukannya dengan baik. Profesi pada para guru ini sangat penting bagi sebuah negara atau bangsa. Hal ini karena guru memiliki tugas dan mendidik, serta mengajar anak-anak bangsa, dan mengubah perilaku mereka serta membantu membentuk karakter mereka. Sedangkan menurut Hayati, S., et al, (2020), guru tidak hanya terbatas pada pelaksanaan fungsi formalnya saja, akan tetapi juga ada upaya-upaya yang riil dan nyata dalam pengembangan kepribadian para siswanya agar muncul karakter dan kepribadian seperti yang dipercayakan dan diharapkan pada Undang Undang Nomer 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional.

SDIT Ulul Albab, yang beralamatkan di Jalan Kyai Haji Dahlan RT 3 RW 6 Kelurahan Pringrejo Kewcamatan Pekalongan Barat, Kota Pekalongan Provinsi Jawa Tengah, merupakan salah satu Sekolah Dasar di Pekalongan dengan pelayanan pendidikan. Yang memiliki konsep dan penguatan kepada program pendidikan agama Islam, perilaku akhlak sesuai dengan ajaran agama Islam. Disamping tentunya juga program pendidikan yang secara umum termasuk penguatan, pengembangan dan pengkayaan materi umum yang ada pada level Sekolah Dasar di Indonesia ini. Pada SDIT Ulul Albab, kedua konsep tersebut dipadukan.

Dalam pengelolaan SDIT Ulul Albab di Kota Pekalongan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), baik guru maupun tenaga kependidikan, agar masing masing pegawai dapat mengembangkan diri dan mengembangkan kebersamaan sehingga bisa menjadi modal sosial bagi SDIT Ulul Albab. Salah satu modal sosial yang terbangun dan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah OCB atau *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam pengamatan peneliti, dan dari hasil wawancara peneliti dengan pengelola SDIT Ulul Albab, suasana kerja pada SDIT tersuport oleh keadaan kualitas hubungan antar karyawan yang baik dan terdapat karakter saling tolong menolong serta saling menghormati. Disamping itu, terdapat rasa keberpihakan dan kepedulian terhadap institusi dimana karyawan tersebut memberikan kontribusinya. Hal ini menampakkan adanya kualitas kehidupan kerja, kualitas hubungan diantara sesama rekan kerja dan kualitas OCB yang baik.

OCB menurut Danendra, A.A.N.B., dan Maujiati, (2016), Baihaqi, I, dan Saifudin, (2021), dikemukakan sebagai perilaku pilihan yang lebih cenderung dijalani meski tidak berkait dengan tugas atau pekerjaan formal, dan juga tidak berkait dengan sistem imbal upah. OCB ini berdasarkan sukarela dan senang hati Susilo, M.A, (2023). Perilaku ini diambil dan diperlakukan oleh para karyawan, berkait dengan banyak hal, seperti sikap atau kepedulian karyawan atas lingkungan, adanya perasaan senang di organisasi tersebut karena situasi yang sangat menyenangkan, adanya guyub rukun diantara sesama karyawan. Susilo, M.A, (2023), juga mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku atas kehendak sendiri tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi. Dengan demikian ini tentunya dapat meningkatkan kinerja organisasi, meskipun secara tidak langsung. Karyawan yang memiliki OCB, menurut Rosid, M.C., Fadli, U.M.D., (2023), mereka dapat melakukan pengendalian diri atas perilakunya.

OCB dapat dikembangkan dalam suatu organisasi, melalui faktor faktor yang dapat menguatkan OCB. Menurut Kirana, K.C., et al, (2023), Mahmudi, K., dan Surjanti, J., (2020), bahwa Kultur Organisasi dapat memberikan pengaruh kepada OCB. Menurut Sucahyowati, (2023), Mahmudi, K., dan Surjanti, J.,

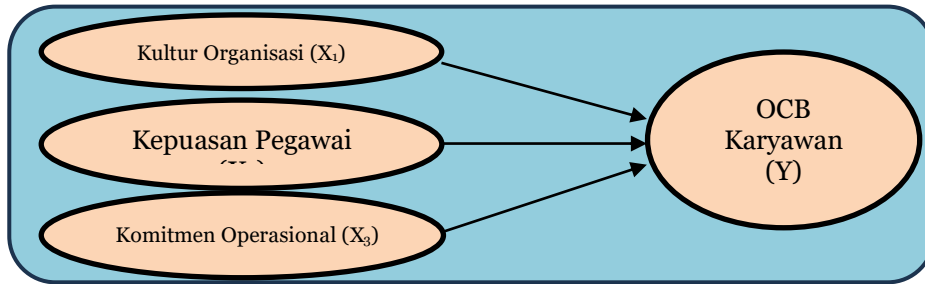
(2020), Kepuasan Pegawai dapat memberikan pengaruh kepada OCB,. Dan menurut Apriliani, S.D., dan Wati, I.R., (2023), Sholihah, C.I.R., Frianto, A., (2022), komitmen karyawan yang tinggi dapat karyawan menjadi lebih terikat dan cenderung untuk berperilaku OCB. Namun demikian, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkait atau berhubungan dengan variabel Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi tidak mendukung atau kurang suport terhadap OCB. Hal ini seperti hasil penelitian Dadang, dan Amalia, V.N., (2021), Priyandini, L., et al., (2020), Sholihah, C.I.R., Frianto, A., (2022), yang mengemukakan bahwa Komitmen Tidak Suport dan Kurang Suport terhadap OCB. Hasil Penelitian Sari, Y.A., dan Kurniawan, I.S., (2023), Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh yang positif, akan tetapi tidak signifikan terhadap OCB, dan yang lainnya.

Kultur organisasi menurut Aslim, et al, (2023), dikemukakan sebagai seperangkat keyakinan, nilai, dan sikap suatu perusahaan, serta bagaimana pengaruhnya kepada perilaku karyawannya. Menurut Abubakar, A., Hanafi, (2019), Putri, G.A.M., et al, (2023), budaya dapat membentuk perilaku kerja karyawan, sedang menurut Hasanah, J., et al, (2023), budaya dapat mengarahkan karyawan dalam bersikap dan berperilaku pada perusahaan. Menurut Nurkarim, S., (2023), Kultur Organisasi memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja dari para karyawannya, termasuk menurut Kirana, K.C., et al, (2023), bahwa kultur organisasi memberikan pengaruh kepada perilaku yang lebih seperti OCB.

Menurut Setiani, Y., dan Febrian, W.D., (2023), Kepuasan merupakan suatu sikap karyawan dan merupakan umpan balik atas pekerjaan. Kepuasan Pegawai dapat menentukan sikap kerja karyawan. Sikap dan umpan balik tersebut, diterjemahkan oleh Dhani, N.K.S.J., dan Surya, I.B.K., (2023), kepuasan pegawai adalah suatu perasaan dari para pegawai yang merasa terdapat ketercapaian keseimbangan antara harapan pada diri pegawai dan keinginan keinginan mereka. Sedangkan menurut Az-Zahro, N.M., et al, (2023), Seorang pegawai kecenderungan merasa puas dalam bekerja, mereka lebih berkecenderungan masuk kerja tanpa absen atau tidak berangkat. Hal inilah suatu ketampakan dari Kepuasan Pegawai pegawai yang dapat memberikan kontribusi positif, dan dapat bertahan di perusahaan dimana dia bekerja. Dan menurut Amaral, F.D., et al, (2023), karyawan yang puas akan berpartisipasi dalam perilaku organisasi yang lebih dari peranan mereka, serta membantu meminimalkan beban kerja maupun tingkat stres anggota organisasi lain. Oleh karena itu, salah satunya pengaruh Kepuasan Pegawai adalah kepada OCB (Yusuf, M., dan Haryoto, C., 2023). Suahyowati, (2023), Kepuasan Pegawai yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi kepada organisasi, termasuk berperilaku OCB.

Setiawan, (2024), berpandangan bahwa salah satu faktor yang paling penting pada suatu organisasi adalah karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam perusahaan. Hal ini oleh Rahayu, S., dan Dahlia, (2023), dikemukakan bahwa komitmen adalah ukuran sejauh mana keberpihakan karyawan dan sejauhmana niatan untuk memelihara keanggotaannya di di dalam organisasi. Sedangkan Fauzan, A., (2023), mengemukakan komitmen sebagai suatu kekuatan dari identifikasi diri atas individu dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi, sehingga hal ini sebagai perilaku dalam organisasi. Oleh karena itu Badrianto, Y., dan Astuti, D., (2023), mengemukakan Komitmen sebagai perilaku karyawan untuk setia terhadap Perusahaan, dan selalu bekerja serta menghasilkan output sebaik mungkin dari seorang karyawn. Termasuk juga apa yang dikemukakan oleh Mubyl, M., et al, (2023), bahwa komitmen yang tinggi dalam diri karyawan akan menggerakkan kesediaan diri dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja mereka. Katri, I.A., Safrizal, H.B.A., (2023), mengemukakan hasil penelitiannya, bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh pada OCB.

**Gambar 1. Model Penelitian**



**Keterangan : dikembangkan untuk keperluan artikel ini**

#### **Hipotesis :**

- Hipotesis 1 : Kultur Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai
- Hipotesis 2 : Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai
- Hipotesis 3 : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, hal ini karena penelitian ini dengan menggunakan sample statistik, dan dalam kajian atau analisisnya juga menggunakan alat analisa statistik, yaitu model Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kausalitas, pendekatan yang salah satunya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel independen kepada variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Organizational Citizenship Behaviour atau OCB, sedangkan variabel Independennya adalah Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, dan dengan tehnik penskalaan yang digunakan adalah Skala Likert. Kuesioner tersebut dibagikan secara online (google form), dan dilakukan secara tehnik simple random sampling. Objek penelitian ini adalah karyawan sekolah SDIT Ulul Albab, baik guru maupun tenaga kependidikan atau tendik. Besaran sampel pada penelitian adalah sebanyak 33 reseponden dari populasi seluruh (83 orang guru dan tenaga kependidikan)

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Pengujian Validitas**

Pengujian Validitas ini dimaksudkan melakupan pengukuran atas data yang berkaitan dengan model dari suatu penelitian. Dan dalam hal ini model akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis Regresi Berganda. Validitas ini menunjukkan kesahihan dari instrumen penelitian ini. Prinsip pada pengujian validitas ini adalah mengukur ataupun mengamati, juga berarti apa yang menjadi prinsip keandalan atas instrumen dari penelitian tersebut, dalam hal ini tentunya berkaitan dengan pengumpulan datanya. Berdasarkan tabel 2, diketahui keseluruhan dari item item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan semua nilai r nya cenderung lebih besar dari r tabel. R tabel tersebut adalah 0,3338.

**Tabel 1.**  
**Pengujian Validitas**

No	Item Kuisener	R Hitung	R Tabel	Ket
1	X1.1.	0,549	0,3338	Valied
2	X1.2.	0,573	0,3338	Valied
3	X1.3.	0,710	0,3338	Valied
4	X2.1.	0,785	0,3338	Valied
5	X2.2.	0,732	0,3338	Valied
6	X2.3.	0,533	0,3338	Valied
7	X3.1.	0,776	0,3338	Valied
8	X3.2.	0,756	0,3338	Valied
9	X3.3.	0,756	0,3338	Valied
10	Y.1.	0,694	0,3338	Valied
11	Y.2.	0,798	0,3338	Valied
12	Y.3.	0,626	0,3338	Valied
13	Y.4.	0,852	0,3338	Valied
14	Y.5.	0,721	0,3338	Valied

Sumber : dari data yang diolah (November 2023)

### Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas merupakan upaya untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban responden atas indikator indikator dari variabel variabel yang diteliti yang ditanyakan melalui kuesioner penelitian ini. Jika dalam uji reliabilitas ini dinyatakan reliabel, maka jawaban responden memiliki konsistensi dan atau stabil atas jawaban jawabannya dari waktu ke waktu, sehingga memiliki karakter “aman” untuk diteruskan kepada kajian analisisnya. Nilai cronbach’s alpha atas keseluruhan indikatr indikator dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai yang lebih besar atas angka 0,60. Oleh karena itu atas yang menjadi jawaban responden pada kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 2.**  
**Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas Statistik	
Alpha Cronbach	N of Items
.918	14

Sumber : dari data yang diolah (November 2023)

### Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dengan dilakukan dengan menggunakan Kolmogorof Smirnof. Ketentuan pengujian normalitas ini adalah apabila signifikansinya bernilai  $> 0.05$  hal ini berarti terdapat normalitas. Apabila nilai signifikansinya  $< 0.05$  hal ini berarti tidak terdapat normalitas. Dari hasil pengujian normalitas tersebut dapat diketahui signifikansi nilai yang dikemukakan adalah  $0.200 >$  dari  $0.05$ . Kesimpulan pengujian normalitas ini adalah nilai residualnya terdapat karakter normalitas pada sisi distribusinya.

**Tabel 3.**  
**Pengujian Normalitas**  
**One Sample Kolmogorove Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameter	Mean	.0000000
	Standar Deviasi	1.98557625
Most Extreme Differences	Absolut	.125
	Positif	.085
	Negatif	-.125
Tes Statistik		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Tes Distribusi normal.  
 b. perhitungan bersumber dari data.

**Sumber : dari data yang diolah (2023)**

**b. Pengujian Multikolinieritas**

Pada pengujian Multikolinieritas ini, jika nilai toleransi > 0,1 dan VIO < 10, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai toleransi < 0,1 dan VIO > 10, maka hal ini dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinieritas. Dari pengujian diatas diketahui nilai tolerance X1, X2, dan X3 lebih besar dari dari 0.1 dan VIF lebih kecil dari 10 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas

**Tabel 4.**  
**Multikolinieritas**  
**Koefisiensi**

Model	Kolonieritas Statistik	
	Toleransi	VIP
1	X.1.	.679
	X.2.	.616
	X.3.	.554

- a. Variabel Dependen = Y

**Sumber : dari data yang diolah (November 2023)**

**c. Pengujian Heterokedastisitas**

Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glajser. Hal ini dapat diketahui bahwa data penelitian tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas karena nilai signifikansi uji glejser seluruh variabel bebas lebih dari 0.05



**Tabel 5.**  
**Heterokedastisitas**  
**Koefisiensi**

Model	Unstandar Koefisien		Standar Koefisien	t	Signifikansi.
	B	Standard Error	B e t a		
1 (Constant)	1.773	2.111		.840	.408
X.1.	.209	.168	.269	1.250	.221
X.2.	-.194	.164	-.268	-1.184	.246
X.3	-.045	.146	-.074	-.311	.758

a. Variabel dependen : ABS\_RES

**Sumber : dari data yang diolah (November 2023)**  
**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 6. Pengujian t pada SPSS**  
**Koefisiensi**

Model	Unstandardized Coefficients		Std Koefisien B e t a	t	Signifi kansi
	B	Standar error			
1 Konstanta	.316	3.511		.090	.929
X.1. (kultur organisasi)	.198	.279	.099	.711	.483
X.2. Kepuasan Pegawai	1.073	.273	.575	3.937	.000
X.3. Komitmen Organisasi	.351	.242	.223	1.449	.158

a. Variabel Dependen : OCB (Y)

**Sumber : dari data yang diolah (November 2023)**

a) Pengujian H 1 (Kultur Organisasi terhadap OCB)

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi dari pengaruh Kultur Organisasi (X.1.) terhadap OCB (Y.), yaitu sebesar 0,483 > 0,05, dan juga terlihat nilai dari t hitungnya 0,711 < t tabel 2,045. Hal ini berarti bahwa Kultur Organisasi tidak memberikan pengaruh kepada OCB. Sehingga dengan demikian, atas hipotesis yang diajukan, yaitu H 1, dinyatakan bahwa H1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh X.1. terhadap Y.

b) Pengujian H 2 (Kepuasan Pegawai terhadap OCB)

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi dari pengaruh Kepuasan Pegawai (X.2.) terhadap OCB (Y.), yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan juga terlihat nilai dari t hitungnya 3,937 > t tabel 2,045. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Pegawai memberikan pengaruh kepada OCB. Sehingga dengan demikian, atas hipotesis yang diajukan, yaitu H2, dapat dinyatakan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Pegawai (X2) terhadap OCB (Y)

c) Pengujian H 3 (Komitmen Organisasi terhadap OCB)

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi dari pengaruh Komitmen Organisasi (X.3.) terhadap OCB (Y.), yaitu sebesar 0,158 > 0,05, 0,158 > 0,05 dan juga terlihat nilai dari t hitungnya 1,449 < t tabel 2,045. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh kepada OCB. Sehingga dengan demikian, atas hipotesis yang diajukan, yaitu H3, dapat dinyatakan bahwa H3 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y



d) Pengujian H 4 (Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, Komitmen terhadap OCB)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi secara bersama sama atau secara simultan terhadap OCB adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitungnya sebesar 15, 722 dan nilai F tabelnya 2,92. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap OCB. Sehingga dengan demikian berarti, atas hipotesis yang diajukan, yaitu H4, dapat dinyatakan diterima.

**Tabel 7.**  
**Pengujian F (SPSS)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikans i
1	Regresi	205.173	3	68.391	15.721	.000 <sup>b</sup>
	Residual	126.160	29	4.350		
	Total	331.333	32			

a. Variabel Dependen : OCB (Y)

**Sumber : dari data yang diolah (November 2023)**

Berdasarkan hasil pengujian F, diperoleh signifikansi pengaruh Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai dari F hitungnya adalah sebesar 15,721 dengan F tabel sebesar 2,92. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap OCB. Dengan demikian dapat disimpulkan, atas hipotesis yang diajukan, yaitu H4, dapat dinyatakan diterima.

**Koefisien Determinasi**

Dari tabel tersebut di bawah (tabel 8), didapatkan R Square 0,619. Angka ini menunjukkan bahwa variabel OCB sangat kuat terbangun oleh variabel variabel indepden yang diteliti, yaitu Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Komitmen Organisasi. Sedang angka sisanya yaitu 0,381 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi (SPSS)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.580	2.08575

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Budaya Kerja (X1),Kepuasan Pegawai (X2)

**Sumber : dari data yang diolah (November 2023)**

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kultur Organisasi, tidak berpengaruh terhadap OCB, Kepuasan Pegawai berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Adapun secara simultan tiga variabel berpengaruh positif dan signifikan sebesar 61.9%. Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut, yaitu Kultur Organisasi, Kepuasan Pegawai dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB. Sedangkan pada  $r^2$ , diperoleh angka 61,9 %.  $R^2$  ini tergolong kuat, sehingga model sangat bisa diterima.

Rekomendasi penelitian ini, bahwa OCB yang bermanfaat meningkatkan kinerja SDIT Ulul Albab, dengan perilaku lebih dari para pegawainya, yang paling utama dapat ditingkatkan dengan peningkatan Kepuasan Pegawai dari para pegawainya. Kepuasan Pegawai dapat ditingkatkan secara kualitas kehidupan kerja bersama, kualitas hubungan atasan dan bawahan dan atau juga hubungan sesama rekan kerja. Dan tidak harus melulu dengan penekanan kepuasan pada insentif dan atau finansial saja,

Rekomendasi untuk penelitian yang akan datang bisa dengan melibatkan variabel variabel seperti Kualitas Kehidupan Kerja, Kualitas Hubungan Atasan dan Bawahan, dan juga lainnya. Dari itu semua ada tersebut ada kemungkinan akan tercipta kohesi organisasional yang dapat mensupport kepada kebersamaan yang kesemua itu secara keseluruhan dapat menstimuli perasaan puas, terutama dalam lingkungan kerjanya.

Keterbatasan hasil penelitian ini adalah, dari hasil penelitian yang tidak berpengaruh kepada OCB, yaitu Kultur Organisasi dan Komitmen. Hal ini, berarti sangat menjadi tidak meyakinkan apabila direkomendasikan peningkatan Kultur Organisasi dan Komitmen Organisasi untuk peningkatan OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2022). Lembaga Pendidikan Sebagai Suatu Sistem Sosial (Studi Tentang Peran Lembaga Pendidikan di Indonesia dalam Perspektif Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional). *Mamba'ul 'Ulum*, 18(1), 38–48.
- Abubakar, A., Hanafi, A. (2019). Tingkat religiusitas peserta didik pada SMA/MA Di Maluku Utara. *Educandum*, 5(2), 189–199.
- Alam, D., & Suryanawa, I. K. (2017). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, dan Due Professional Care Pada Kualitas Audit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Uday. 21, 2282–2310.*
- Amaral, F.D., et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kultur Organisasi Melalui Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Apriliani, S.D., dan Wati, I.R. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Mitra Dhuafa Regional K Jawa Timur). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12(3), 1–15.
- Aslim, et al. (2023). Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik)*, 4(1), 8–15.
- Az-Zahro, N.M., et al. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Pegawai :

- Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3).
- badrianto, Y., dan Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Pegawai Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 841–848.
- Baihaqi, I, dan Saifudin. (2021). Pengaruh Kultur Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *JIMEBIS*, 2, 10–22.
- Dadang, dan Amalia, V.N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Burger King Cabang Jatiuwung. *Jurnal Dinamika Universitas Muhammadiyah Tangerang Tangerang*, September, 1–10.
- Danendra, A.A.N.B., dan Maujiati, N. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6229–6259.
- Devy, A.D. (2020). *Analisis Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output Pendidikan di MAN 1 Tulang Bawang Barat*. 1–13.
- Dhani, N.K.S.J., dan Surya, I.B.K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen*, 12(6), 602–626.
- Fauzan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 517–534.
- Hasanah, J., et al. (2023). Kultur Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional : Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
- Hayati, S., et al. (2020). Analisis Persepsi Guru dan Calon Guru Fisika Terkait Sumber Belajar , Media Pembelajaran dan Bahan Ajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Fisika Untirta*, 3(1), 295–300.
- Katri, I.A., Safrizal, H.B.A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* ( OBC ) Sebagai Pemediasi Di kantor Kecamatan Bangkalan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(1), 89–103.
- Khadijah, I. (2022). *Definisi Dan Etika Profesi Guru*. 1–11.
- Khair, H. (2021). Peran Lembaga Pendidikan Dalam Masyarakat di Era Modern. *Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 12(2), 24–36.
- Kirana, K.C., et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kultur Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* |, 1(1), 45–55.
- Mahmudi, K., dan Surjanti, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Pegawai, Kultur Organisasi, dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931–945.
- Mubyl, M., et al. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.

- Munajat, J. (2021). Meningkatkan Preestasi Peserta Didik Bidang Non Akademik Melalui Penerapan Manajemen Pada Kegiatan Ekstrakurikuler Unggulan di SMP Negeri 1 Wado. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(2), 204–208.
- Murtafiah, N.H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kultur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 05(03), 7122–7129.
- Priyandini, L., et al. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 1(2), 153–162.
- Putri, G.A.M., et al. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier , Kultur Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Pegawai Karyawan (Literature Review MSDM ). *JEMSI : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
- Rahayu, S., dan Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Riinawati. (2021). Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2305–2312.
- Rosid, M.C., Fadli, U.M.D. (2023). Analisis Perilaku Organizational Citizen Ship Behavior ( OCB) Karyawan di PT . Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 818–828.
- Sari, Y.A., dan Kurniawan, I.S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Pemediasi. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 541–550. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Setiani, Y., dan Febrian, W.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Pegawai Terhadap Kinerja PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawan, B. (2024). Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Rekrutmen , Komitmen Organisasi Dan. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 49–59.
- Sholihah, C.I.R., Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 10(1), 291–301.
- Solehan. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *EDUMASPUL : JURNAL PENDIDIKAN*, 6(1), 98–105.
- Sucahyowati, H. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(2), 63–70.

- Suherni, E.S., et al. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 06(01), 2515–2522.
- Sulianti, A., et al. (2020). Penerapan Nilai Nilai Pancasila Dalam Lembaga Pendidikan. *JPK : Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(1), 54–65.  
<https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n1.2020>
- Surya, F.A., et al. (2022). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process ( AHP ) Pada Sistem Pengukuran Tingkat Kepuasan Terhadap Kualitas Kinerja Sekolah. *Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi*, 5(2), 235–242.
- Susilo, M.A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.
- Yusuf, M., dan Haryoto, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Milenial (Studi Kasus di Kota Tangerang). *JURNAL MUHAMMADIYAH MANAJEMEN BISNIS*, 4(2), 63–72.