

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Di Mandai

Muhammad Geovani¹, Budiandriani³, Imaduddin³ Mahfudnurnajamuddin⁴,
Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Kinerja memiliki peran yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses karyawan menyelesaikan tugas mereka. Karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi institusi. Budaya organisasi dapat dikatakan baik jika mampu mempengaruhi semua anggotanya untuk berkontribusi pada produktivitas dan kinerja yang efektif. Budaya organisasi yang baik dan kebutuhan karyawan yang terpenuhi akan menciptakan kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) OCB terhadap kinerja karyawan, dan (4) budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat di Mandai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Performance has a very important role because performance is a form of the final result of the process of employees completing their tasks. Employees who complete their tasks properly and correctly will have high performance. Organizational culture has a very important role for institutions. Organizational culture can be said to be good if it is able to influence all its members to contribute to productivity and effective performance. A good organizational culture and fulfilled employee needs will create job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to see the effect of (1) organizational culture on employee performance, (2) job satisfaction on employee performance, (3) OCB on employee performance, and (4) organizational culture, job satisfaction, and OCB together on employee performance. The sample in this study amounted to 32 people with the sampling technique is total sampling using multiple linear regression analysis tools. The results of this study indicate that (1) organizational culture has a positive and significant effect on performance, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (3) OCB has a positive and significant effect on performance, (4) organizational culture, job satisfaction, and OCB

simultaneously have a positive and significant effect on the performance of sub-district office employees in Mandai.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : imaduddin@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi dan otomatisasi, dunia dihadapkan pada fenomena perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga. Di era VUCA (volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas), perubahan terjadi tidak hanya dalam lingkup domestik dan regional, tetapi juga global yang secara langsung atau tidak langsung berdampak pada perubahan tatanan kehidupan baik secara individu maupun organisasi. Kinerja pada dasarnya berfokus pada masalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang diperoleh setelah melaksanakan pekerjaan. Di lembaga pemerintah, kinerja biasanya dianggap sebagai jawaban atas keberhasilan atau kegagalan dari tujuan awal program kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu menghasilkan hasil kerja yang setara atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama di instansi tersebut. Sebaliknya, karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja jika hasil kerjanya kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kantor Camat Mandai memiliki tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah di wilayah kerjanya, yang meliputi bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat, dan pengembangan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan publik lainnya yang diserahkan oleh Bupati. Dari tahun 2020 - 2023, realisasi pencapaian kinerja pegawai Kantor Camat Mandai mengalami penurunan yang signifikan. Masalah yang berkembang saat ini adalah fenomena yang menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Mandai tidak memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kinerja di Kantor Camat Mandai. Diduga penurunan kinerja pegawai Kantor Camat Mandai dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat kepercayaan, sikap, dan nilai yang umum dipegang dalam suatu organisasi, yang lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Menurut Sudarmanto (2014), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang memandu sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi di satu organisasi dapat berbeda dengan organisasi lainnya yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang diadopsi oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan karakteristik, sifat, dan elemen yang terkandung dalam budaya organisasi. Menurut pendapat lain, Stephen P. (2016) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu: 1) Inovasi dan

pengambilan risiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Agresivitas, 7) Stabilitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), Rosvita et al. (2023), Ariyanti (2014), dan Nardo (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah hasil dari sejumlah sikap individu tertentu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menciptakan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja adalah respons efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak tentang pekerjaannya, perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialaminya di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Paparang et al. (2021) dan Desi Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain budaya organisasi dan kepuasan kerja, diduga bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior, OCB) juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dari kewajiban formal kerja karyawan, tetapi mendukung fungsi efektif organisasi. OCB adalah perilaku individu yang bebas (discretionary), yang tidak langsung dan eksplisit mendapat ekspektasi dari sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Ini adalah perilaku bebas, membantu, taat pada aturan, sportif, dan positif karena perilaku ini tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi pekerjaan yang secara jelas diminta oleh kontrak dengan organisasi; tetapi lebih sebagai pilihan pribadi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021), Afandi (2018), Pangkerego (2023), dan Ricky Lukito (2020) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

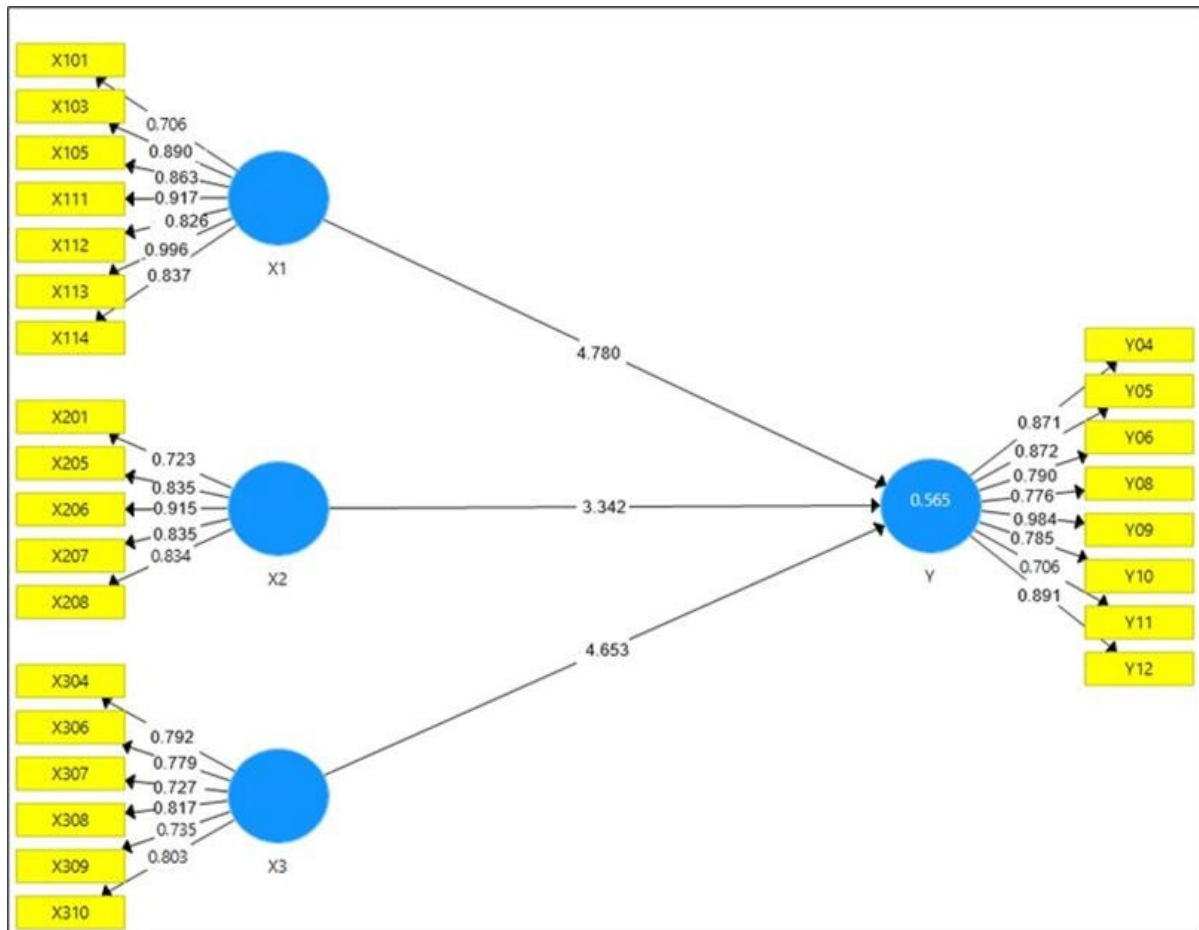
METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Studi ini menguji dan menganalisis pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan terhadap kinerja karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh bersama antara budaya organisasi, kepuasan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Mandai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang, menggunakan metode pengambilan sampel total (total sampling) yang sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2016, 2021, 2019). Alasan menggunakan sampel total adalah karena populasi di bawah 100, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data

tersebut diolah menggunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model/SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS menghasilkan outer loading untuk setiap indikator dari setiap variabel yang diteliti.

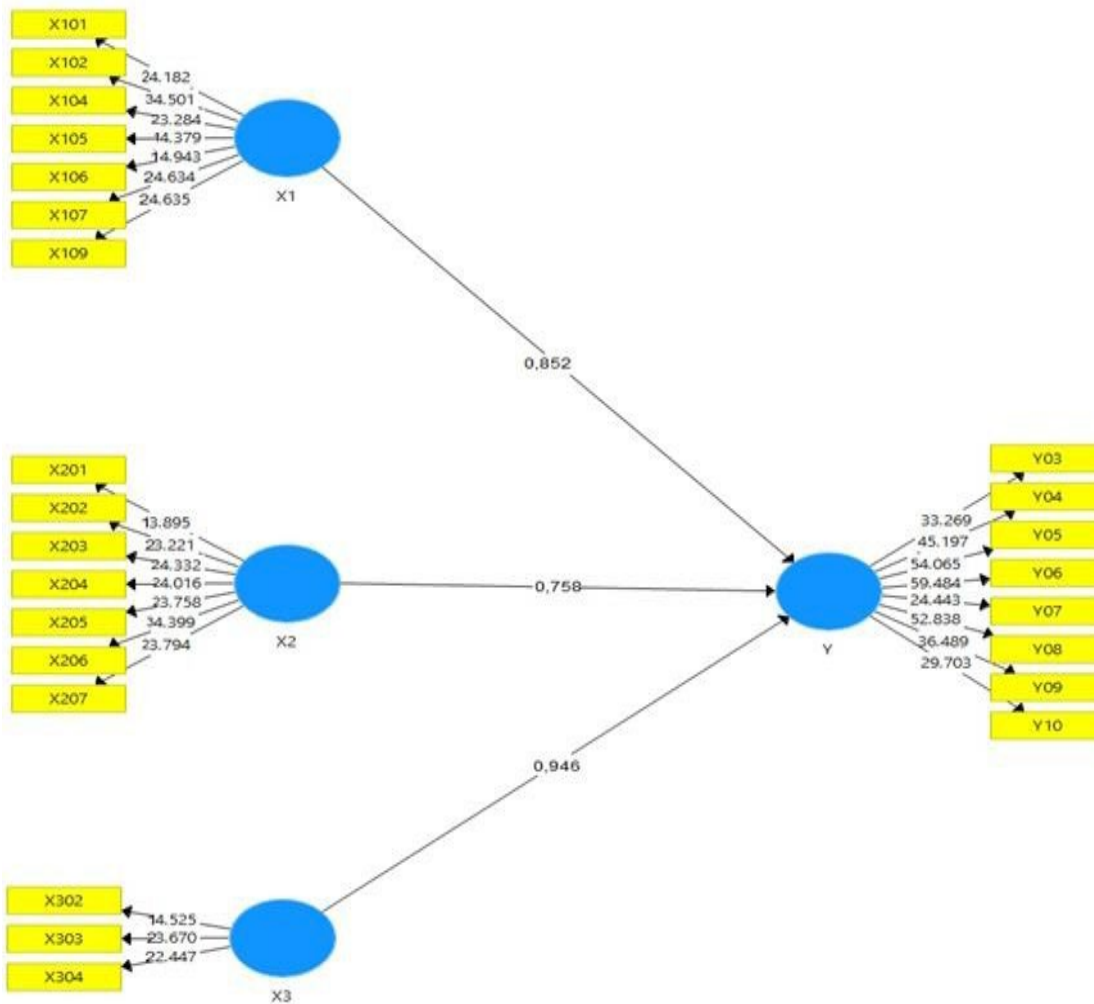


Gambar 1. Faktor Pemuatan Luar

Evaluasi pertama menilai faktor muatan (loading factor), yang berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar korelasi antara indikator dan variabel laten. Indikator reflektif harus dihapus dari model pengukuran jika nilai faktor muatan (λ) $< 0,7$ dan kemudian model dihitung ulang. Jika nilai faktor muatan (λ) $> 0,7$, maka indikator tersebut dikatakan valid. Indikator dengan faktor muatan tinggi memiliki kontribusi kuat dalam menjelaskan variabel laten mereka. Dari hasil uji, terdapat beberapa item yang dinyatakan tidak valid, kemudian item tersebut dihapus dan diuji ulang, dan hasilnya seperti yang ditunjukkan di atas.

Pengujian model struktural dilakukan secara bertahap hingga hasil yang sesuai diperoleh. Kemudian model struktural lengkap diestimasi dengan memuat indikator-indikator yang telah diuji dalam analisis model pengukuran. Indikator yang telah lulus uji akan dilanjutkan ke tahap model struktural dengan teknik bootstrapping. Untuk melakukan pengujian hipotesis, nilai t yang dihasilkan dari menjalankan algoritma Bootstrapping di SmartPLS digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Hipotesis menggunakan uji dua ekor (two-tailed

test), dengan aturan praktis tingkat signifikansi 10% (t statistik 1,65), tingkat signifikansi 5% (t statistik 1,96), dan tingkat signifikansi 1% (t statistik 2,57). Jadi hipotesis diterima ketika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t melebihi nilai kritis 1,96 (Hair et al., 2021).



Gambar 2. Evaluasi Model Struktural

Model struktural dilakukan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten dalam model penelitian atau secara singkat untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilihat dari nilai rasio kritis (C.R) dan tingkat signifikansi yang terdapat dalam bobot regresi pada model struktural. Hipotesis hanya akan diterima jika nilai C.R adalah 1,96 dan nilai P adalah 0,05 seperti yang dilaporkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Penilaian Model Struktural

Relationship	Koefisien	Standar Deviasi	t Valu e	Sign.	Decision
H1 Organizational Culture-> Performance	0,852	0,182	4,681	0,000	Accepted
H2 Job Satisfaction -> Performance	0,758	0,222	3,414	0,008	Accepted
H3 OCB -> Performance	0,946	0,182	5,192	0,000	Accepted

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menentukan kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Artinya, semakin baik budaya organisasi di instansi tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien sebesar 0,852, yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika Kantor Camat Mandai ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus menciptakan budaya organisasi yang baik dan nyaman bagi karyawan di instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Artinya, semakin tinggi dan baik kepuasan kerja karyawan di instansi tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,758, yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh besar. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika Kantor Camat Mandai ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus meningkatkan kepuasan kerja yang baik di instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai, yang menunjukkan bahwa OCB menentukan kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Artinya, semakin baik OCB karyawan di suatu instansi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel OCB memiliki koefisien sebesar 0,946, yang berarti OCB memiliki pengaruh besar. Ini menunjukkan bahwa OCB dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika Kantor Camat Mandai ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus meningkatkan dan menciptakan OCB yang baik pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh simultan, diketahui bahwa nilai Fhitung menunjukkan pengaruh moderat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat pengaruh kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan OCB memiliki pengaruh lemah terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah ditentukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas seseorang. Kinerja karyawan akan optimal jika individu memiliki/mengusahakan faktor-faktor pendukung untuk mencapai kualitas melalui pengembangan diri dan karakter serta pelatihan dan pendidikan formal sesuai dengan bidang yang bersangkutan. Aspek kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan (pengalaman). Aspek kualitas dan kuantitas dalam penelitian ini didasarkan pada aspek budaya organisasi dan kepuasan kerja, sementara OCB mengacu pada faktor terkecil yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika budaya organisasi di instansi tersebut lebih baik bagi karyawan dan pimpinan, sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika kepuasan kerja baik, yang dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Semakin baik kepuasan kerja karyawan di instansi tersebut, semakin baik kinerja mereka dalam bekerja. Demikian pula, Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Kinerja karyawan akan meningkat jika OCB karyawan baik, yang akan mendorong kinerja di tempat kerja dan membuat karyawan lebih bersemangat serta mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. OCB yang baik akan mendorong kinerja tinggi dan saling membantu antara karyawan. Secara keseluruhan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Mandai. Kinerja karyawan akan meningkat jika ketiga faktor tersebut semakin baik, sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini, diharapkan Kantor Camat Mandai dapat memperbaiki budaya organisasi dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, membuat aturan standar dalam kode etik karyawan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan, serta memperhatikan kepuasan kerja dan OCB yang baik di instansi tersebut agar berdampak positif pada kinerja karyawan.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Ariyanti, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Diphayana, W. (2018). *Perdagangan internasional*. Deepublish.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2021). *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hermawanto, A., & Anggraini, M. (2020). *Globalisasi, Revolusi Digital dan Lokalitas: Dinamika Internasional dan Domestik di Era Borderless World*. LPPM Press UPN" Veteran" Yogyakarta.
- Koh, L., Orzes, G., & Jia, F. J. (2019). The fourth industrial revolution (Industry 4.0): technologies disruption on operations and supply chain management. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(6/7/8), 817–828.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Salemba Empat.

- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nardo, R. (2022). Human Capital Management. In *Экономика Региона*. Media Sains Indonesia.
- Pangkerego, J. M. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 946–956. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50464>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Petrillo, A., De Felice, F., Cioffi, R., & Zomparelli, F. (2018). Fourth industrial revolution: Current practices, challenges, and opportunities. *Digital Transformation in Smart Manufacturing*, 1, 1– 20.
- Ricky Lukito. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Robbins, P. S. and T. A. J. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Stephen P., R. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.pdf*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syarief, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.