

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *Organizational Citizenship Behavior* PADA KARYAWAN PT ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI)

Muhammad Arkaan Radianto Putra<sup>1</sup>, Achmad Dwityanto Oktaviansyah<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB). Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. sampel pada penelitian ini berjumlah 150 karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala Budaya organisasi, skala Motivasi kerja dan skala OCB. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Analisis data peneliti menggunakan Teknik regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian yang dilakukan terdapat hubungan signifikan antara Budaya organisasi dan motivasi kerja dengan OCB dengan nilai  $R= 0.626$  dan nilai signifikan (0,00). Terdapat Hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dengan OCB dengan nilai  $R= 0,757$  dan nilai signifikan (0,00). Terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan OCB dengan nilai  $R= 0,638$  dan nilai signifikan (0,00)

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## Abstrak

This research aims to examine the relationship between organizational culture and work motivation with Organizational Citizenship behavior (OCB). This research method uses quantitative correlational. The sample in this study was 150 employees who worked for more than 1 year. The measuring instruments in this research used the Organizational culture, Work motivation and OCB scale. The sampling technique used was purposive sampling. The researcher analyzed the data using multiple linear regression techniques with the help of SPSS version 21. The results of the research conducted showed a significant relationship between organizational culture and work motivation and OCB with an R value of 0.626 and a significant value of (0.00). There is a significant positive relationship between organizational culture and OCB with a value of  $R= 0.757$  and a significant value (0.00). There is a significant positive relationship between work motivation and OCB with a value of  $R = 0.638$  and a significant value (0.00)

**Keywords :** Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling penting dan menjadi pilar pengelolaan organisasi untuk mengembangkan dan menjaga citra perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan kepegawaian harus diperhatikan dan dipelihara. Organisasi yang sukses membutuhkan

karyawan yang memiliki kualitas untuk memenuhi tanggung jawab mereka di luar tugas resmi mereka dan memberikan kinerja yang melebihi harapan organisasi atau bisnis. Selesaikan beberapa tugas di perusahaan dan akan mampu bersaing dengan kompetitor Sumber daya manusia tidak cukup hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, tetapi juga harus mempunyai peran tambahan atau pelengkap yang berdampak positif bagi organisasi, serta perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. perusahaan yaitu perilaku peran ekstra juga dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dan mempunyai perilaku pegawai yang sukarela atau disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Mahardika & Wibawa 2019).

Harapannya karyawan memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang tinggi, namun kenyataannya masih banyak karyawan memiliki OCB yang rendah. Dari hasil survey awal yang dilakukan peneliti di PT. Eco Smart Garment Indonesia dengan hasil wawancara sederhana oleh HRD PT Eco Smart Garment Indonesia pada hari selasa tanggal 20 juni 2023 jam 09.30 menyatakan “masih cukup banyak karyawan yang sering terlambat untuk datang ke tempat kerja, dan juga kerjanya molor karena target produksi yang belum terselesaikan dan tidak sesuai target”. Di lanjut dengan “masih banyak juga karyawan yang melanggar SOP yang ada di PT Eco Smart Garment Indonesia, sehingga banyak karyawan yang terkena sp dari kami”

Menurut Organ (1998) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan melebihi dari tuntutan kerja dan tidak berkaitan pada system reward. terdapat lima dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Organ et al, 2006, p. 18 dalam dalam Irshad (2014), diantaranya yaitu: 1) Altruism adalah perilaku seorang karyawan yang merujuk pada perilaku membantu serta menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, 2) Conscientiousnes adalah perilaku seorang karyawan yang merujuk pada kedisiplinan karyawan terhadap aturan-aturan atau SOP yang telah ditetapkan perusahaan, 3) Sportmanship adalah perilaku karyawan yang merujuk pada toleransi terhadap persoalan yang tidak perlu diperdebatkan dalam keadaan apapun, 4) Courtesy adalah perilaku karyawan dalam perusahaan dengan selalu menjaga hubungan baik antar karyawan supaya terhindar dari konflik, 5) Civic Virtue adalah perilaku karyawan terhadap perusahaan yang merujuk pada kontribusi karyawan terhadap perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan membangun. Selanjutnya menurut Hendrawan et.al (2020) ada beberapa factor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu: Kepribadian, Budaya organisasi, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, kepemimpinan transformal & servant leadership, tanggung jawab, sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, dan keadilan organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada sebuah system makna Bersama yang dianut Bersama dan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Yang dimaksud dengan system makna

Bersama adalah karakteristik kunci yang dijunjung oleh seluruh komponen yang ada di organisasi (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi juga diartikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu anggota organisasi. Terdapat 7 aspek yang dapat menjelaskan dari budaya organisasi yaitu: 1). Inovasi dan pengambilan resiko, 2) mempertahankan detail, 3). Orientasi pada hasil, 4). Orientasi pada orang atau individu, 5). Orientasi pada tim, 6). Keagresifan, 7). Stabilitas. Ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu: 1). Komunikasi yang efektif dalam organisasi. 2). Motivasi, upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan. 3). Karakteristik organisasi, ukuran dan kompleksitas dalam organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal. 4). Proses-proses administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap prestasi, toleransi sesame, dan kerja kelompok. 5). Struktur organisasi, struktur organisasi bisa jadi kaku ataupun fleksibel dalam struktur yang kaku dan formalitas tinffi akan memiliki kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti. 6). Gaya manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Biasanya berkaitan dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya dalam memotivasi karyawan (Wahyudi & Tupti, 2019)

Menurut Robbins & Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan yang unggul, lingkungan, keahlian, kebutuhan pengembangan, dan jalur karier. Faktor internal meliputi kemampuan kerja, etos kerja, tanggung jawab, rasa kekompakan kelompok, serta efisiensi dan produktivitas kerja (Kasman, 2021)

Penelitian ini terdapat dua hipotesis yaitu Hipotesis mayor dan Hipotesis minor. Adapun hipotesis mayor penelitian ini yaitu terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hipotesis minor penelitian ini yaitu terdapat Hubungan positif antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan terdapat pengaruh negatif antara Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## **2. METODE**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Untuk menunjukkan korelasi hubungan 3 variabel. Sesuai tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan Employee Engagment dan Dukungan Sosial terhadap OCB (Organizational Citizen Behavior) karyawan. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu employee engagmen dan dukungan sosial sebagai variabel independent (variabel prdiktor) dan OCB (Organizational Citizen Behavior) sebagai variabel dependent (variabel kriterium).

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang terkait. Sehingga dapat menjadi sebuah nilai atau aturan pada organisasi. Semakin tinggi skor skala Budaya Organisasi maka semakin tinggi Budaya Organisasi yang dimiliki subjek, begitu juga sebaliknya

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menjelaskan usaha individu dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan dengan adanya dorongan. Dapat diukur dengan skala Motivasi kerja. Semakin tinggi skor skala motivasi kerja maka semakin tinggi Motivasi kerja yang dimiliki subjek, begitu juga sebaliknya

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang melakukan pekerjaan di luar pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak lain atau secara sukarela dengan tujuan mengedepankan kepentingan dan kemajuan organisasi agar mencapai efektivitas dan efisiensi. Jika skor pada skala OCB tinggi, maka dikatakan OCB responden juga makin tinggi, pun berlaku pada kondisi sebaliknya

Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) dengan jumlah  $\pm$  3500. Perhitungan sampel penelitian menggunakan rumus teori Slovin, didapatkan hasil 97 responden minimal untuk mengisi kuisioner. Hal ini sesuai dengan perhitungan yang dibuat dengan rumus Slovin.

Teknik sampling yang digunakan yaitu Purposive sampling. adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu purposive sampling didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Malik & Chusni, 2018). Berikut adalah kriteria subjek yaitu : 1. Karyawan tetap, 2. Bekerja Minimal 2 tahun. 3). Bersedia mengisi kuisioner penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert dengan lima jawaban dan dengan kriteria sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Azwar, 2018).

Skala OCB di buat berdasarkan teori Organ (2014) yang di modifikasi dari penelitian Dewi (2015) yang terdiri dari aspek altruism, civic virtue, sportsmanship, courtesy dan conscientiousness. Skala Budaya Organisasi di buat berdasarkan teori Robbins & Judge (2015) yang di adaptasi dari penelitian Kholiqul (2019) yang terdiri dari 6 aspek yaitu: inovadi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi orang, Orientasi hasil, Orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Skala Motivasi kerja dibuat berdasarkan teori Robbins (2015) yang dimodifikasi dari penelitian Nabila (2020) bahwa ada tiga aspek motivasi kerja, yaitu: intensitas (*intensity*), arahan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*).

Uji validitas yang digunakan adalah content validity yang sudah melalui Expert Judgement 3 rater. Skala OCB diperoleh 30 aitem valid dengan hasil nilai koefisien berkisar 0.66 - 1. Skala Budaya Organisasi diperoleh 22 aitem valid dengan nilai koefisien berkisar 0.66 - 0.83. dan skala Motivasi kerja diperoleh 15 aitem valid dengan nilai koefisien 0.66 – 0.91. Uji realibilitas yang dipakai adalah Cronbarch Alpha dengan software SPSS 21. Hasil realibilitas Cronbach alpha OCB adalah 0.793, sedangkan hasil realibilitas Budaya organisasi adalah 0.632, dan hasil realibilitas Motivasi kerja 0.686

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Tujuan regresi linier berganda adalah untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Blumbang Kidul, Blumbang, Kec. Klego, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah.

Penelitian ini melibatkan karyawan. Gambaran profil responden di deskripsikan penelitian berdasarkan jenis kelamin dan usia, berikut data subjek pada penelitian ini dan karyawan aktif yang sedang bekerja di PT. Eco Smart Garment Indonesia.

Tabel 1. Data demografi subjek

Aspek	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki Laki	35	23,3%
	Perempuan	115	76,7%
Usia	18-25	30	20%
	26-30	66	44%
	31-35	18	12%
	≥36	36	24%

Berdasarkan dari hasil kuisisioner yang telah dilaksanakan oleh peneliti menggunakan angket di hasil jumlah subjek sebanyak 150 karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia yang terdiri dari 23,3% berjenis kelamin laki-laki dan 76,7% berjenis kelamin perempuan, dari usia 18-25 berjumlah 20%, 26-30 44%, 31-35 12 %, dan ≥36 berjumlah 24%.

Uji normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dapat dikatakan normal apabila signifikan > 0,05. Namun apabila signifikan Hasil kurang dari signifikan > 0,05 dapat dikatakan data tersebut tidak normal. Hasil dari tabel *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan sebesar 0.530. maka disimpulkan variabel-variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30094849
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada uji linearitas digunakan untuk mencari apakah terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil yang didapatkan jika pada Linearity memiliki  $p < 0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut sudah linear. Hasil dari tabel uji linieritas pada variabel OCB dengan Budaya Organisasi memperoleh nilai signifikan linearity sebesar  $p = 0.00$ . sedangkan pada variabel OCB dengan Motivasi kerja memperoleh nilai signifikan linierity sebesar  $p = 0.00$ . Maka dari hasil tersebut menunjukkan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi kerja memiliki hubungan linear dengan variabel OCB

Tabel 2. Uji linearitas

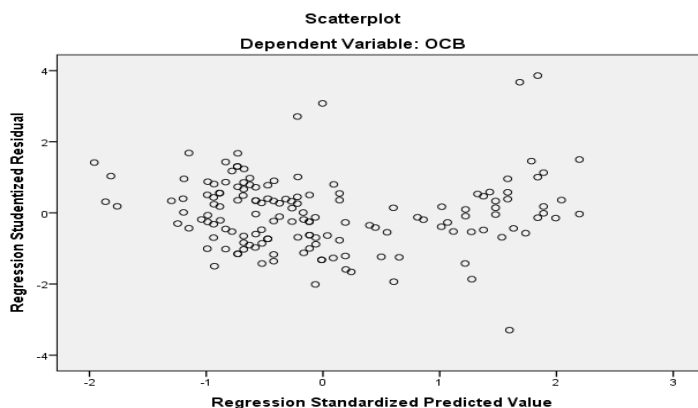
Variabel	F	Sig	Keterangan	Kesimpulan
Budaya organisasi dengan OCB	226.493	.000	Sig<0.05	Linear
Variabel	F	Sig	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi Kerja dengan OCB	157.897	.000	Sig<0.05	Linear

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel bebas. Data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10.00$  dan nilai tolerance  $> 0.100$ . berdasarkan hasil uji multikolinearitas antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi kerja bahwa nilai VIF sebesar

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	.640	1.562	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	.640	1.562	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari *error* pada pengamatan setiap variabel independent pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada chat scatter plot, titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dibawah angka nol hingga sumbu Y, dapat dikatakan bahwa hasil memenuhi syarat untuk uji asumsi klasik sehingga masuk ke dalam tidak heteroskesdasitas



Uji Hipotesis mayor adalah adanya hubungan antara Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap OCB. Sedangkan untuk hipotesis minor adalah adanya hubungan antara budaya organisasi dan OCB dan adanya hubungan positif antara Motivasi kerja dengan OCB. Hasil uji hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah  $R = 0.791$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000$  ( $p < 0.01$ ) sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Budaya organisasi dan motivasi kerja dengan OCB.

Tabel 5 Hipotesis

	Nilai	Keterangan
<b>0.000</b>	$R = 0.791$	Berhubungan

Sedangkan untuk hasil dari hipotesis minor dalam penelitian ini dinyatakan berhubungan. Hal ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation budaya organisasi sebesar  $0,757$  dengan sig (2-tailed) sebesar  $0,000$  sehingga dapat dikatakan variabel Budaya organisasi dengan OCB memiliki hubungan positif dan signifikan. Sedangkan motivasi kerja memiliki pearson correlation sebesar  $0,638$  dan dengan sig (2-tailed) sebesar  $0,000$  sehingga dapat dikatakan motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan..

Tabel 6 Sumbangan Efektif

Variabel	Sig (2-tailed)	Nilai	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>	0.000	$= 0.757$	Berhubungan Positif
<b>Motivasi kerja</b>	0.000	$= 0.638$	Berhubungan Positif

Sumbangan efektif pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai R Square =  $62,6\%$ . Dari hasil sumbangan efektif menunjukkan pengaruh variabel berdasarkan besaran nilai aspek budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan:

Sumbangan efektif pada variabel Budaya organisasi dengan OCB sebesar 44,29%. Pada variabel budaya organisasi disebutkan bahwa budaya organisasi memiliki 4 aspek yang memiliki sumbangan efektif yang berbeda-beda. Pada aspek inovasi memiliki sumbangan efektif sebesar 3,17%, pada aspek perhatian memiliki sumbangan efektif sebesar 4,94%, pada aspek orientasi orang memiliki sumbangan efektif sebesar 7,64%, pada aspek orientasi hasil memiliki sumbangan efektif sebesar 9,64%, pada aspek orientasi tim memiliki sumbangan efektif sebesar 8,63%, pada aspek keagresifan memiliki sumbangan efektif sebesar 8,30% dan aspek kemantapan memiliki sumbangan efektif sebesar 1,92 %. Dibuktikan dengan tabel variabel budaya organisasi berikut:

Tabel 7 Sumbangan Efektif Budaya Organisasi

No	Variabel	Aspek	Sumbangan Efektif	
1.	Budaya organisasi	Inovasi	3,17%	
		Perhatian	4,94%	
		Orientasi orang	7,64%	
		Orientasi hasil	9,64%	
Variabel	Koefesien Regresi (Beta)	Koefesien Korelasi	SE	R square
Budaya Organisasi	0.585	0.757	44.29%	62,6%
Motivasi Kerja	0.287	0.638	18.31%	
	Orientasi tim	8,63%		
	Keagresifan	8,30%		
	Kemantapan	1,92%		
	Total		44,29%	

Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek orientasi hasil memberikan sumbangan efektif paling besar yaitu 9,64% pada variabel Budaya Organisasi

Pada sumbangan efektif variabel Motivasi kerja dengan OCB sebesar 10,33%. Motivasi kerja memiliki 5 aspek yang memiliki sumbangan efektif berbeda-beda . pada aspek intensitas memiliki sumbangan efektif sebesar 3,56%, pada aspek Arah memiliki sumbangan efektif sebesar 9,99%, pada aspek ketekunan memiliki sumbangan efektif sebesar 4,74%. Hal ini dibuktikan dengan tabel sumbangan efektif motivasi kerja tersebut

Tabel 8 Sumbangan Efektif Motivasi Kerja

No	Variabel	Aspek	Sumbangan Efektif
1.	Motivasi kerja	Intensitas	3,56%
		Arah	9,99%
		Ketekunan	4,74%
	Total		18,31%



Tabel 9 Kategorisasi OCB

Interval Skor	Kategori	Rerata Empirik (RE)	Rerata Hipotetik (RH)	Frekuensi ( $\Sigma N$ )	Presentase (%)
$X \leq 53$	Sangat Rendah			0	0%
$54 < X \leq 68$	Rendah			0	0%
$69 < X \leq 83$	Sedang		75	66	44%
$84 < X \leq 98$	Tinggi	85		67	45%
$X \geq 99$	Sangat Tinggi			17	11%
Jumlah				150	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $RE > RH$ , yang dimana rerata empiric (RE) sebesar 85 sehingga masuk pada kategori sangat tinggi, dan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 75 sehingga masuk pada kategori sedang.

Hasil presentase tabel diatas dijelaskan bahwa 0% memiliki OCB yang sangat rendah, 0% memiliki OCB yang rendah, 66 orang (44%) memiliki OCB yang sedang, 67 orang (45%) memiliki OCB yang tinggi, dan 17 orang (11%) memiliki OCB yang sangat tinggi. Dapat disimpulkan tingkat OCB pada karyawan PT. Eco Smart Garment tergolong tinggi

Tabel 10 kategorisasi Budaya Organisasi

Interval Skor	Kategori	Rerata Empirik (RE)	Rerata Hipotetik (RH)	Frekuensi ( $\Sigma N$ )	Presentase (%)
$X \leq 38,5$	Sangat Rendah			0	0%
$39,5 < X \leq 49,5$	Rendah			1	1%
$50,5 < X \leq 60,5$	Sedang		55	82	55%
$61,5 < X \leq 71,5$	Tinggi	61		65	43%
$X \geq 72,5$	Sangat Tinggi			2	1%
Jumlah				150	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $RE > RH$ , yang dimana rerata empiric (RE) sebesar 61 sehingga masuk pada kategori sangat tinggi, dan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 55 sehingga masuk pada kategori sedang.

Hasil presentase tabel diatas dijelaskan bahwa 0% memiliki Budaya organisasi yang sangat rendah, 1% memiliki Budaya organisasi yang rendah, 82 orang (55%) memiliki Budaya organisasi

yang sedang, 65 orang (43%) memiliki Budaya organisasi yang tinggi, dan 2 orang (1%) memiliki Budaya organisasi yang sangat tinggi. Dapat disimpulkan tingkat Budaya organisasi pada karyawan PT. Eco Smart Garment tergolong sedang

Tabel 4 Kategorisasi Motivasi Kerja

Interval Skor	Kategori	Rerata Empirik (RE)	Rerata Hipotetik (RH)	Frekuensi ( $\sum N$ )	Presentase (%)
$X \leq 26,25$	Sangat Rendah			0	0%
$26,25 < X \leq 33,75$	Rendah			1	1%
$33,75 < X \leq 41,25$	Sedang		37,5	46	31%
$41,25 < X \leq 48,75$	Tinggi	43		95	63%
$X \geq 48,75$	Sangat Tinggi			8	5%
Jumlah				150	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $RE > RH$ , yang dimana rerata empiric (RE) sebesar 43 sehingga masuk pada kategori sangat tinggi, dan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 sehingga masuk pada kategori sedang.

Hasil presentase tabel diatas dijelaskan bahwa 0% memiliki Motivasi Kerja yang sangat rendah, 1% memiliki Motivasi Kerja yang rendah, 46 orang (31%) memiliki Motivasi Kerja yang sedang, 95 orang (63%) memiliki Motivasi Kerja yang tinggi, dan 8 orang (5%) memiliki Motivasi Kerja yang sangat tinggi. Dapat disimpulkan tingkat Motivasi Kerja pada karyawan PT. Eco Smart Garment tergolong tinggi

#### 4. PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya organisasi dan Motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga hipotesis mayor dapat dikatakan signifikan. Pada hipotesis minor penelitian ini diterima, dapat dibuktikan dengan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan OCB pada karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia. Hipotesis minor kedua juga dapat dikatakan berhubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap OCB karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II (1), 133140. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>.
- Amaeshi, U. F. (2019). Effects of Motivation on Workers' Performance of Selected Firms in Abia State, Nigeria 1. *PM World Journal Effects of Motivation on Workers' Performance*, VIII (VII), 1-28. <https://pmworldjournal.com/article/effects-of-motivation-on-workers-performance>
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17.
- Candrasari, D., & Mudayana, A. A. (2020). Hubungan Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia. *International Journal of Healthcare Research*, 3(1), 23-34. <https://doi.org/10.12928/ijhr.v3i1.6501>
- Dangol, P. (2021). Role of performance appraisal system and its impact on employees motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(1), 13-26. <https://sainsmat.org/index.php/qems/article/view/253>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 5(1), 74-87.
- Jan Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>.
- D. N. A. (2012). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS. Semarang: *Semarang University Press*
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *JURNAL CAFETARIA*, 3(2), 38-50.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783-798.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen unud*, 8(1), 7340 – 7370.

- Malik, A., & Chusni, M. M. (2018). Pengantar Statistika Pendidikan: Teori dan Aplikasi
- Mariani, D., Suri, F., & Sesilia, A. P. (2023). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 4954-4958
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management twelfth edition. *Ohio: Thomson South-Western*.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40-50
- Oktaviana, R. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Peringkat Akreditasi Sinta*, 18(3), 41.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Edition ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Pearson.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>