

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA KARYAWAN DI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S1) Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

Dahlia

NIM/ BP: 16053005/2016

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA KARYAWAN DI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Nama : Dahlia
Bp/Nim : 2016/16053005
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Disetujui Oleh,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005

Padang, Maret 2021
Pembimbing



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005

HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI

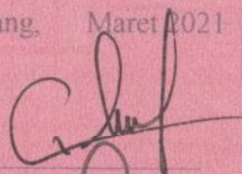
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

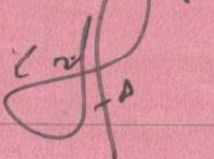
Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan
terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan
di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang


Nama : Dahlia
NIM/TM : 16053005/2016
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2021

1. Tri Kurniawati, S. Pd, M.Pd (ketua)
2. Chichi Andriani, SE. MM (anggota)
3. Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E (anggota)







SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dahlia
Nim/Tahun Masuk : 16053005/2016
Tempat/Tanggal Lahir : Langgai/12 April 1997
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
No. Handphone : 081261652427
Judul Skripsi : Pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap *organisational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya Ilmiah (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali saran pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan dalam pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Maret 2023



Dahlia

ABSTRAK

Dahlia, 2016/16053005 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Pembimbing : Tri Kurniawati, S.Pd., M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Sehingga didapat sampel sebanyak 45 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket penelitian. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, untuk melihat komponen yang paling dominan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$. 2) komitmen karyawan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dilihat dari $0,498 > 0,05$. 3) budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanallah Wa Ta'alah atas segala Rahmat dan Karunia, serta Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”**. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad Salallahu ‘Alaihi Wasalam yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan ke zaman yang berilmu pengetahuan seperti saat ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak/ibu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi, Pembimbing Skripsi serta Pembimbingan Akademik saya yang selalu meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta kesabaran untuk membimbing, mengarahkan, memotivasi, memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih untuk saran dan bimbingan ibu, serta ilmu-ilmu yang telah ibu berikan sehingga dapat mempermudah saya selama penyusunan skripsi ini.

3. Ibu Rani Sofya, S.Pd, M.Pd selaku sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi.
4. Ibu Chichi Adriani, SE, MM selaku dosen penguji 1 dan Ibu Sri Arita, S.Pd, M.Pd. E yang telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi penulis dan memberikan masukan yang berguna untuk penyempurnaan akhir skripsi saya.
5. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di Universitas Negeri Padang.
6. Kedua orang tua penulis, Amak (Almh) yang telah mengajarkan arti sebuah perjuangan dan kesabaran, serta Ayah yang selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis dalam menuntut ilmu, selalu mendukung dan mendoakan anaknya. Cinta dan kasih sayang yang tidak ada henti kepada anaknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Saudara penulis, kakak-kakak dan adik-adik yang telah memberi dukungan, semangat dan sangat peduli terhadap penulis.
8. Pegawai Tata Usaha dan Staf yang telah membantu penulis dalam mengurus surat penelitian dan telah berjasa meluangkan waktunya untuk mengisi angket penulis.
9. Alumni kontrak Gang Todak 15a, Anisa Hayati Alis, Hasri Zahmi, Resmayeni, Aisyah Nur Hidayah, dan Ainil Mardiyah yang telah memberi semangat, dan selalu mengingatkan ketika lalai dan memberikan

dukungan baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Sahabat-sahabat penulis Siskawati, Rada Sari, Anisa Hayati Alis, Muarti, Wenny Putri yang telah memberi dukungan, yang memotivasi serta menghibur penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 dan teman-teman sekonsentrasi khususnya Administrasi Perkantoran angkatan 2016 yang sama-sama berjuang serta memberikan motivasi, saran, dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

12. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dan bagi para pembacanya. Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca, penulis ucapkan terimakasih.

Padang, Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	11
B. Penelitian Relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	41
G. Istrumen Penelitian	43
H. Uji Instrumen Penelitian	45
I. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	54
B. Hasil Penilitan	56
C. Pembahasan.....	71
D. Keterbatasan Peneliitan.....	76

BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian terdahulu	32
Tabel 2. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Berdasarkan Bidang Kerja.....	38
Tabel 3. Daftar Skor Jawaban Untuk Setiap Variabel	44
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	44
Tabel 5. Hasil Uji Coba Penelitian.....	46
Tabel 6. Kriteria Indeks Koefisien Realibilitas.....	47
Tabel 7. Realibilitas Hasil Uji Coba	47
Tabel 8. Kategori TCR.....	49
Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 10. Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian	57
Tabel 11. Karakteristik Berdasarkan Usia	58
Tabel 12. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 13. Deskripsi Keseluruhan Variabel Penelitian	61
Tabel 14. Hasil Deskripsi Variabel OCB.....	61
Tabel 15. Hasil Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	63
Tabel 16. Hasil Deskripsi Variabel Komitmen Karyawan	64
Tabel 17. Uji Normalitas.....	65
Tabel 18. Uji Heterokedasitas	66
Tabel 19. Uji Multikolinearitas	67
Tabel 20. Analisis Regresi Berganda	68
Tabel 21. Uji F	69
Tabel 22. Uji T	70
Tabel 23. Uji Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	35

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.Data Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.....	82
Lampiran 2.Kisi-Kisi Angket Uji Coba.....	84
Lampiran 3. Angket Uji Coba.....	85
Lampiran 4. Surat Uji Coba.....	96
Lampiran 5. Tabulasi Uji Coba.....	97
Lampiran 6. Uji Validalitas dan Reliabilitas	103
Lampiran 7. Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 8. Surat Penelitian.....	115
Lampiran 9. Tabulasi Hasil Penelitian.....	117
Lampiran 10. Hasil Penelitian.....	125
Lampiran 11. Dokumentasi	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini. Persaingan terjadi sangat ketat, tidak tertutup kemungkinan persaingan tersebut juga terjadi di lembaga swasta maupun lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, untuk menghadapi permasalahan ini, lembaga harus menyikapinya dengan serius. Salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Salah satu peran sumber daya manusia adalah sebagai motor penggerak, yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali. Semua itu hanya mampu dilakukan oleh sumber daya manusia.

Sebuah teori yang dikemukakan Charles Darwin dalam Khasali (2006) bahwa “bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif”. Teori ini cocok untuk menggambarkan dunia usaha saat ini, organisasi yang dapat menciptakan inovasi-inovasi dan perubahan secara terus menerus untuk menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan ditengah seleksi alam ini. Perubahan merupakan salah satu aspek paling kritis dalam manajemen yang efektif (Hussey dalam Wibowo, 2012). Pernyataan ini menggambarkan pada era globalisasi saat ini hendaknya setiap organisasi memberikan perhatian

yang besar terhadap lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Hal ini tujuan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dan kesuksesan dalam persaingan.

Sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2016:2). Jadi sumber daya manusia sangat diperlukan bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan *profit* organisasi dalam kurun waktu yang panjang.

Pembinaan sumber daya manusia harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Rivai, 2009). Kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, organisasi sangat mengharapkan karyawan bekerja secara maksimal, selain itu organisasi juga mengharapkan karyawan mau bekerja diluar kerja formalnya yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Robbins (2006:31) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara formal. Sementara itu, Pradhiptya (2013) berpendapat *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang tidak tercantum dalam *job description* serta tidak berkaitan dengan sistem *reward* yang penting dimiliki oleh individu atau karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas

organisasi. Mereka bekerja atas dasar kesadaran sendiri dan atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak mana pun. Hal ini bisa terlaksana jika karyawan perusahaan merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Senada dengan itu, Organ *et.al* dalam Khan (2012), mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sikap positif yang dimiliki oleh orang-orang dalam suatu organisasi yang diekspresikan dalam kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Dengan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) ini memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi tersebut. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, tugas-tugas semakin banyak dilakukan dengan tim-tim dan dimana fleksibilitas bernilai tinggi, organisasi memerlukan karyawan yang melakukan *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi, dan lain-lain (Robbins, 2006).

Secara terperinci Organ *et. al* dalam Rahmawati, dkk (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, diantaranya ialah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Organ *et. al*

dalam Rahmawati, dkk (2017) juga mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin dan budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang masih terlihat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang belum optimal. Hal ini diungkapkan oleh salah satu Kasubag Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, dimana masih terdapat beberapa karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang belum menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) secara baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan salah satu pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan (Wibowo,2012).

Wibowo (2012:19) juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Karakteristik-karakteristik inilah yang

menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Selain itu, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektivitas organisasi dan akan memudahkan manajer dalam memahami organisasi dimana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang terbaik (Khan *et.al* dalam Pratiwi, 2013). Oleh karena itu, tentunya organisasi perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku yang positif di antara karyawan salah satunya adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Ariani, dkk, (2017) menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, semakin baik budaya organisasi suatu perusahaan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)* perusahaan tersebut, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Demikian juga Hardiyanti, dkk (2016) dalam penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tulodo (2012), dan Maysarah (2015), dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasi

karyawan. Hasil penelitian Pratiwi (2013) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel Intervening.

Oemar (2013:74), menyatakan bahwa budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat membentuk komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosialnya, dalam hal ini di sebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, Oemar (2013:67) juga menyebutkan budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role*.

Organizational citizenship behavior (OCB) selain di pengaruhi oleh budaya organisasi, juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Pentingnya membangun *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Karyawan akan mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB) (Kurniawan, 2015). Komitmen karyawan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) (Gautam Van Dick *el.at*, 2004). Sesuai yang di kemukakan oleh Newstrom dalam Wibowo (2014:428), komitmen adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Sedangkan, menurut Wibowo (2014: 429) komitmen adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Wibowo (2014:427) menyatakan dalam komitmen terdapat tiga sifat: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (3) perasaan loyal terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sering menampilkan perilaku OCB (Bakhshi, Sharma, dan Kumar dalam Pratiwi, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewanggana, dkk (2016), komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Oemar (2013), menyimpulkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, Nugraha, dkk (2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Di samping itu, Kurniawan (2015), menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sehubungan dengan fenomena-fenomena diatas. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan kenyataan yang terjadi di lapangan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih terdapat permasalahan budaya organisasi pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Masih terdapat permasalahan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Masih kurangnya penerapan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
4. Masih kurangnya komitmen pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis memberi batasan masalah dengan tujuan supaya penelitian ini lebih terarah. Peneliti menfokuskan permasalahan dengan pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi (X1) dan komitmen karyawan (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Pengaruh komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain,

1. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan literatur guna pengembangan ilmu ekonomi, sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan masukan dan informasi tentang hasil kinerja yang baik melalui pengendalian emosional dan pelayanan anggota yang baik yang diberikan pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penulis juga mengharapkan, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana penambah pengetahuan yang terkait dalam bidang organisasi.