

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Desi Afrianingsih

*Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan
desiafriani269@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour di pimpinan cabang Nasyyiatul Aisyiyah Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Dari penelitian ini diharapkan menghasilkan analisa yang berguna untuk menyajikan informasi tentang pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour. Untuk menguji antar variabel peneliti menggunakan metode analisa menggunakan SPSS 20. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan populasi 48 anggota dan seluruhnya sebagai sampel penelitian, sedangkan sampel yang diolah menurut (180; Muhamad, Metodologi penelitian ekonomi islam) adalah 33 responden. Uji terhadap instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas, dengan koefisien alpha alat uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji komorglovsmirnov, uji probabilitplot, uji t, dan uji R2. Dengan hasil penelitian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Nasyyiatul Aisyiyah Cabang Kajen. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pada Nasyyiatul Aisyiyah Cabang Kajen. Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pada Nasyyiatul Aisyiyah Cabang Kajen.

Kata Kunci : Komunikas, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

ABSTRACT

This study aims to determine the results of the influence of communication and organizational culture on organizational citizenship behavior in the leadership of the Nasyyiatul Aisyiyah branch, Kajen District, Pekalongan Regency. It is hoped that this research will produce useful analysis to present information about the influence of communication and organizational culture on organizational citizenship behavior. To test between variables, the researcher used the analytical method using SPSS 20. The data collection used a questionnaire with a population of 48 members and all of them as research samples, while the sample was processed according to (p. 180; Muhamad, 2008) was 33 respondents. The testing of the research instruments was carried out by validity and reliability tests, with alpha coefficients. The statistical test tools used were multiple regression analysis, Komorglovsmirnov test, probability plot test, t test, and R2 test. With the results of the study, communication has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Nasyyiatul Aisyiyah Kajen Branch. Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Nasyyiatul Aisyiyah Kajen Branch. Communication and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Nasyyiatul Aisyiyah Kajen Branch.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Era globalisasi semakin hari semakin menunjukkan perkembangannya. Era globalisasi ini memberikan banyak perubahan terhadap sosial dan lingkungan hidup masyarakat, tak terkecuali di Indonesia.

Organisasi berhasil ditentukan dengan adanya banyak faktor, faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang turut menentukan keberhasilan organisasi itu adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang menjadi pedoman bagaimana seseorang bersikap dalam organisasi. Budaya organisasi akan memberi arah pada aktivitas organisasi. Budaya organisasi bisa dipengaruhi oleh budaya masyarakat sekitar, pimpinan puncak/gagasan awal pendiri organisasi, dan juga dari karyawannya sendiri. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi terbukti dapat melakukan sejumlah fungsi, seperti menciptakan perbedaan dengan organisasi lain, menciptakan identitas organisasi, dan memudahkan terciptanya komitmen yang luas terhadap kepentingan bersama. Menurut Duncan dalam Kasali (1994:109), tujuan budaya adalah melengkapi para anggota organisasi dengan identitas organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari Organizational Citizenship Behavior (OCB). Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior?
3. Apakah komunikasi dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior?

PENELITIAN TERDAHULU

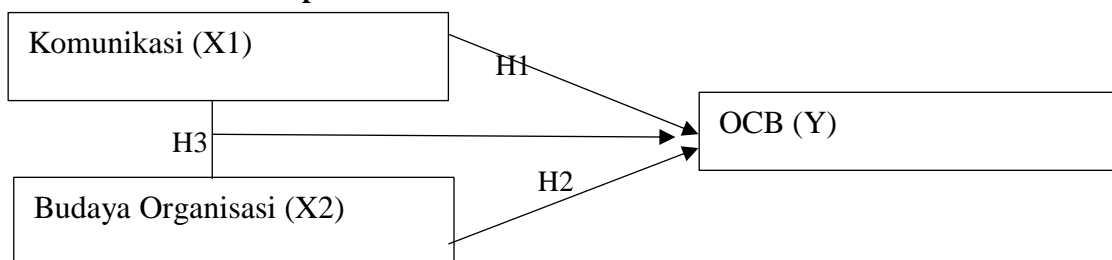
Beberapa penelitian yang berkaitan dengan komunikasi dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Meylinda Triyanthi (2018) dengan tujuan penelitian untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi internal, kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour, serta bagaimana Organizational Citizenship Behaviour memberikan pengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasional PT. Yamaha Direct Distribution Sales Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Yamaha Direct Distribution Sales Bali yaitu sebanyak 37 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) berbasis component atau

variance yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Krishna Udayani (2018) dilakukan di Hotel The Samaya Ubud Bali ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasional. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling menggunakan non-probability sampling dengan sampel jenuh sebanyak 130 responden. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan program AMOS for windows versi 22. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel laten Organizational Citizenship Behaviour (Y2) adalah positif dan signifikan. Pengaruh variabel laten pengembangan diri (X2) terhadap variabel laten Organizational Citizenship Behaviour (Y2) adalah positif dan signifikan. Pengaruh variabel laten job insecurity (X3) terhadap variabel laten Organizational Citizenship Behaviour (Y2) adalah negatif dan signifikan. Pengaruh variabel laten komitmen organisasional (Y1) terhadap variabel laten Organizational Citizenship Behaviour (Y2) adalah positif dan signifikan. Pengaruh variabel laten budaya organisasi (X1) terhadap variabel laten komitmen organisasional (Y1) adalah positif dan signifikan. Pengaruh variabel laten pengembangan diri (X2) terhadap variabel laten komitmen organisasional (Y1) adalah positif dan signifikan. Pengaruh variabel laten job insecurity (X3) terhadap variabel laten komitmen organisasional (Y1) adalah negatif dan signifikan.

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Inilah yang disebut dengan logict construct. Didalam kerangka pikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menangkap, menerangkan, dan menunjuk perspektif terhadap/dengan masalah penelitian **Invalid source specified.**



Gambar Kerangka Berfikir

Pada gambar kerangka diatas menggambarkan penelitian ini terdiri dari empat variabel, dimana variabel X yaitu komunikasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (independent) sedangkan variabel Y yaitu OCB sebagai variabel terikat (dependent).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto, 2014 hal. 173). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2014 p. 175). Populasi dan sampel diambil dari anggota cabang Nasyiatul Aisyiyah Kajen, berjumlah 48 Responden.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui : angket, wawancara, pengamatan, ujian (test), dokumentasi dan lainnya (Dr. Ridwan, 2010 hal. 24).

Setelah data terkumpul, tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis data tentunya disesuaikan dengan tujuan dari riset yang dilakukan. Kajian dalam bidang penelitian sebenarnya sangat luas sehingga terdapat banyak sekali alat analisis yang dapat digunakan (Muhamad, Metodologi penelitian Ekonomi Islam 199). Untuk mengolah data pada penelitian ini peneliti menggunakan Software Mixcrosoft Excel dan bantuan SPSS versi 20. Teknik analisis meliputi uji instrument penelitian (Validitas dan realibilitas). Uji asumsi klasik (Uji Normalitas Kolmogrov smirnov, uji multikolonieritas, uji hesterokedastisitas, uji linier berganda). Uji linier berganda. Uji hipotesis (uji t, koefisien regresi secra parsial, uji f, koefisiensi regresi secara simultan).

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi

Menurut Wibowo 2014,p165 komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterprestasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Menurut Suranto AW (2011:105) indikator komunikasi organisasi sebagai berikut :

1. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.
4. Hubungan yang semakin baik Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
5. Tindakan Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Pengertian Budaya Organisasi

Secara garis besar budaya organisasi dapat dipahami sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinan-keyakinan tentang bagaimana cara kerja suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan. (Edgar H. Schein, 2015) mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut “Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.” Seperti yang dikatakan (Elsa Vosva, 2013) bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk knowledge-based yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajer jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Menurut (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan Budaya Organisasi yang kuat. Indikator budaya organisasi menurut (Judge. p. 335) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail.
Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil.
Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi pada orang.
Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang – orang di dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim.
Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan.
Tingkat orang – orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas.
Tingkat aktivitas organisasi menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Pengertian organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ et al, 2006). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku inrole tetapi juga perilaku extrarole ini disebut juga dengan organizational citizen behavior. Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik/good citizen.

Perilaku ekstra melakukan tugas-tugas di tempat kerja selain tugas-tugas rutin pegawai. OCB membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam jangka panjang dibandingkan dengan jangka pendek, didefinisikan sebagai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Daniels et al., 2006 dalam Chelagat et al., 2015). Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Chelagat et al., (2015) dengan judul Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya mendapatkan hasil penelitian dimensi altruism dan courtesy berpengaruh signifikan dan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini ingin melanjutkan dan mengetahui apakah sektor perbankan dan perhotelan bisa mendapatkan hasil yang serupa jika berfokus pada dua dimensi OCB yang sama yaitu altruism (OCB-A) yang mempunyai arti membantu rekan kerja lain yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan (secara sukarela), melalui altruism karyawan dapat berbagi pengetahuan, keahlian, dan saling memberikan semangat kepada rekan tim dan courtesy (OCBC) yang mempunyai arti membantu meringankan atau memecahkan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja, courtesy juga berarti mencegah terjadinya suatu masalah. Courtesy memungkinkan karyawan berdiskusi dengan rekan tim sebelum.

Menurut Organ Titisari (2014) mengemukakan lima dimensi primer dari OCB, yakni:

1. Altruism (Tindakan Sukarela), yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. Civic virtue (Moral Kewargaan), menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi yang baik secara profesional maupun sosial ilmiah.
3. Conscientiousness (Kontrol Diri), berarti karyawan mempunyai perilaku tepat pada waktunya, tinggi dalam kehadirannya, dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan dan harapan normal.
4. Courtesy (Sopan Santun), yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk

perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi perkembangan suatu masalah.

5. Sportmanship (Sikap Toleransi), yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto, 2014 hal. 173). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2014 p. 175).

Penentuan besarnya sampel dengan pendekatan slovin memberikan rumusan sebagai berikut, antara lain (Muhamad, Metodologi penelitian Ekonomi Islam 180):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10%).

Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel dapat ditentukan dengan :

$$n = \frac{48}{1 + 48 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{48}{1,48}$$

$$n = 32,43$$

$$n = 33$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui : angket, wawancara, pengamatan, ujian (test), dokumentasi dan lainnya (Dr. Ridwan, 2010 hal. 24).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Responden

Setiap responden mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, untuk itu perlu dilakukan pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Adapun karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lamanya berdagang. Berikut ini adalah hasil pengelompokan karakteristik responden berdasarkan kuisioner yang tersebar.

Data yang mengenai usia responden antara lain :

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	15	45.5	45.5	45.5
26-30	3	9.1	9.1	54.5
Valid 31-35	6	18.2	18.2	72.7
35>	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Data yang mengenai berdasarkan status pernikahan responden antara lain :

STATUS PERNIKAHAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
MENIKAH	20	60.6	60.6	60.6
Valid BELUM MENIKAH	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Data yang mengenai berdasarkan pendidikan terakhir responden antara lain :

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	3	9.1	9.1	9.1
SMP	6	18.2	18.2	27.3
Valid SMA	18	54.5	54.5	81.8
S1	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu komitmen (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas (Independen) dan organizational citizenship behavior (Y) sebagai variabel terikat (Dependen).

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai derajat ketepatan alat ukur penelitian. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur, r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid. Sedangkan r tabel diperoleh dengan rumus $df=n-2 = 31$ dengan signifikansi 5% maka nilai r tabelnya adalah 0,2869. Hasil data dari masing masing variabel

valid atau tidaknya bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Uji validitas komunikasi (X1)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,564	0,2869	VALID
2	X1.2	0,737	0,2869	VALID
3	X1.3	0,442	0,2869	VALID
4	X1.4	0,540	0,2869	VALID
5	X1.5	0,874	0,2869	VALID
6	X1.6	0,838	0,2869	VALID
7	X1.7	0,868	0,2869	VALID
8	X1.8	0,815	0,2869	VALID
9	X1.9	0,815	0,2869	VALID
10	X1.10	0,757	0,2869	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil uji validitas komunikasi menggunakan sampel 33 responden, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-10 dinyatakan valid. Berdasarkan r_{hitung} > dari r_{tabel} , dimana r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,2869.

Uji validitas Budaya Organisasi (X2)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,591	0,2869	VALID
2	X2.2	0,641	0,2869	VALID
3	X2.3	0,781	0,2869	VALID
4	X2.4	0,810	0,2869	VALID
5	X2.5	0,535	0,2869	VALID
6	X2.6	0,774	0,2869	VALID
7	X2.7	0,635	0,2869	VALID
8	X2.8	0,533	0,2869	VALID
9	X2.9	0,666	0,2869	VALID
10	X2.10	0,653	0,2869	VALID
11	X2.11	0,831	0,2869	VALID
12	X2.13	0,825	0,2869	VALID
13	X2.13	0,653	0,2869	VALID
14	X2.14	0,731	0,2869	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil uji validitas budaya organisasi menggunakan sampel 33 responden, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-14 dinyatakan valid. Berdasarkan r_{hitung} > dari r_{tabel} , dimana r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,2869.

Uji validitas Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,459	0,2869	VALID
2	Y.2	0,784	0,2869	VALID
3	Y.3	0,623	0,2869	VALID
4	Y.4	0,386	0,2869	VALID
5	Y.5	0,558	0,2869	VALID
6	Y.6	0,762	0,2869	VALID
7	Y.7	0,839	0,2869	VALID
8	Y.8	0,715	0,2869	VALID
9	Y.9	0,471	0,2869	VALID
10	Y.10	0,692	0,2869	VALID
11	Y.11	0,836	0,2869	VALID
12	Y.12	0,765	0,2869	VALID
13	Y.13	0,864	0,2869	VALID
14	Y.14	0,607	0,2869	VALID
15	Y.15	0,580	0,2869	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil uji validitas organizational citizenship behavior menggunakan sampel 33 responden, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-15 dinyatakan valid. Berdasarkan $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana r_{tabel} pada peneletian ini adalah sebesar 0,2869.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS-21. Alat ukur dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas lebih dari 0,600. Berikut hasil uji reliabilitas:

Uji reliabilitas

NO	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi	0,600	0,901	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,600	0,913	Reliabel
3	OCB	0,600	0,910	Reliabel

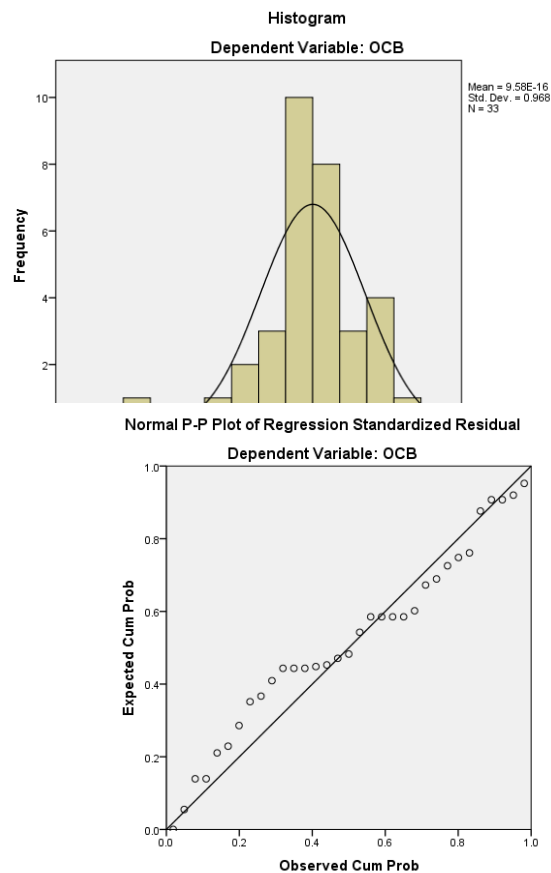
Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari data tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap kuisioner dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan untuk pengujian normalitas *Komolgrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 20. Dengan kriteria yang digunakan apabila hasil perhitungan data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas data dalam penelitian ini :



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.03664358
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.092
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.551

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas Komolgorov-Smirnov Test dan melihat gambar diatas uji normal probability plot dapat diketahui berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,551 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Tolerance mengukur varilabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018 hal. 107). Berikut ini adalah tabel hasil penelitian uji multikolonieritas :

Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.015	6.918		.147	.884
	KOMUNIKASI	.728	.261	.461	2.784	.009
	BUDAYA	.527	.198	.441	2.666	.012
	ORGANISASI					

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMUNIKASI	.313	3.199
	BUDAYA ORGANISASI	.313	3.199

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018 p. 109).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

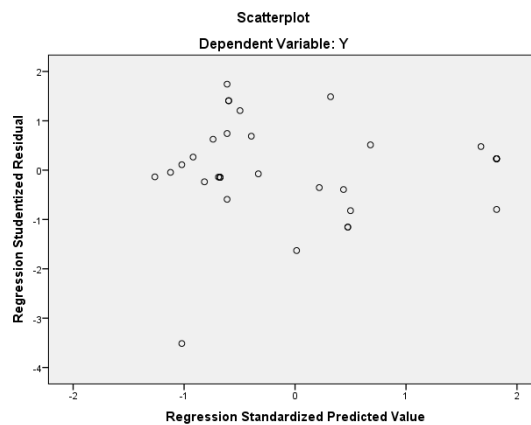
Hasil uji heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.015	6.918		.147	.884
	X1	.728	.261	.461	2.784	.009
	X2	.527	.198	.441	2.666	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *scatterplot*. Berikut ini hasil uji SPSS *scatterplot* :



Grafik Grafik Scatterplot

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas (Ghozali, 2018 hal. 186). Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dipenden.

Uji linier berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi berganda yang dilakukan SPSS 20 :

Hasil uji linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.015	6.918		.147	.884
1 X1	.728	.261	.461	2.784	.009
X2	.527	.198	.441	2.666	.012

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji perhitungan pada tabel dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.015 + 0,728X_1 + 0,527X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefesien regresi Budaya Organisasi bernilai positif, menunjukkan apabila komunikasi antar anggota terjaga baik, maka akan dapat meningkatkan OCB dalam berorganisasi.

Koefesien regresi budaya organisasi bernilai positif, menunjukkan apabila budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB, maka akan meningkatkan OCB.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel x berpengaruh terhadap variabel Y Berikut ini adalah hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 20:

Hasil uji t (uji koefisien regresi secara parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.015	6.918		.147	.884		
1 X1	.728	.261	.461	2.784	.009	.313	3.199
X2	.527	.198	.441	2.666	.012	.313	3.199

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan output diatas variabel rekrutmen (X1) terhadap OCB (Y), mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009. Mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,784. Adapun nilai t_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 5% (*2tailed*) dengan $N=33$, sehingga dapat diketahui nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n-k-1) = t(0,025; 31) = 2,03951$. Dengan demikian nilai t_{hitung} yaitu 2,784 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,03951 sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh terhadap OCB. Nilai t_{hitung} komunikasi menunjukkan hubungan yang searah dengan OCB.

Berdasarkan output diatas variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja home industri (Y), mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,12. Mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,666. Adapun nilai t_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 5% (2tailed) dengan N=33, sehingga dapat diketahui nilai $t_{tabel}=t(\alpha/2,n-k-1)=t(0,025;31)=2,03951$. Dengan demikian nilai t_{hitung} yaitu 2,666 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,03951 sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh terhadap OCB. Nilai t_{hitung} budaya organisasi menunjukkan hubungan yang searah dengan OCB.

Uji f (Uji Koefisiensi Regresi Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 20 :

Hasil uji f (uji koefisien regresi secara simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.800	2	427.400	43.453	.000 ^b
	Residual	295.079	30	9.836		
	Total	1149.879	32			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi pengaruh rekrutmen, kompensasi, pengembangan dan pemeliharaan secara simultan terhadap kinerja home industri adalah sebesar 0,000 dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 5% (2tailed) dengan N=33, sehingga dapat diketahui nilai $F_{tabel}=F(k;n-k)=F(2;321)=2,91$. Dengan demikian nilai F_{tabel} yaitu 43,453 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,91 sehingga dapat disimpulkan komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada anggota cabang Nasyiatul Aisyiyah cabang Kajen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur presentase perubahan dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan dari variabel independen..

hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.726	3.136	2.284

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square (R²) sebesar 0,743 atau 75%

hal ini mengandung arti pengaruh variabel komunikasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisa data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Nasyiatul Aisyiah Cabang Kajen sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Nasyiatul Aisyiyah Cabang Kajen.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pada Nasyiatul Aisyiyah Cabang Kajen.
3. Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pada Nasyiatul Aisyiyah Cabang Kajen.

REFERENSI

- Arikunto, Dr. Suharsimi. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2014. p. 410.
- Dr. Ridwan, M.B.A. 2010. *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung : ALFABETA, 2010. p. 282.
- Ghozali, Prof. H. Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25 Edisi9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018, p. 107.
- Judge., Robbins dan. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta : Salemba Empat, 2008.
- Muhamad. 2008. *Metedologi penelitian ekonomi islam*. s.l. : Rajawali Press, 2008.
- . 2008. *Metedologi penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta : Rajawali Press, 2008, p. 404.