PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Pada Perusahaan IT Di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Diajukan oleh

Khulil Fathuroni

18919034

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Pada Perusahaan It Di Daerah Istimewa Yogyakarta)

TESIS

Megister Akuntansi



Diajukan oleh

Khulil Fathuroni

18919034

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 24 Maret 2021 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

KHULIL FATHURONI
No. Mhs. : 18919034
Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI PADA PERUSAHAAN IT DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I	Penguji II
Dr. Kumala Hadi, M.S., Ak.	Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D.

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Akuntansi,

Drs. Dekar Urumsah, SSi.,M.Com.,Ph.D.,CfrA.

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, 05 April 2021

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Dr. Kumala Hadi, M.S., Ak.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 05 April 2021



Khulil Fathuroni

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya"
(QS. Al –Baqarah: 286)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"
(QS. Alam Nasyrah: 6)

Jadilah diri sendiri dan jangan menjadi orang lain, walaupun dia terlihat lebih baik dari kita
(Khulil Fathuroni)

PERSEMBAHAN

Assalamualaikum wr.wb

Puji Syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia –Nya sehingga penulis bisa menyelsaikan karya tulis ini yang dipersembahkan untuk:

1. Hanya karya ini yang bisa kupersembahkan untuk saat ini sebagai hadiah terindah buah kerja keras ayah dan ibu dalam mendidik ananda. Terima kasih Ayah dan Ibu dukungan dan doanya.
2. Adikku Rehvi Nur Fatma dan Muhammad Khoirul Faiz serta seluruh keluarga besarku terima kasih buat dukungan dan doanya.
3. Yuli Ayu Soliah terima kasih telah mendukung, mendoakan dan percaya kepada saya untuk menyelesaikan karya ini.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur "Alhamdulillahirabbilalaamiin" atas rahmat yang dilimpahkan oleh Allah SWT. sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pribadi Di Kota Payakumbuh" yang ditujukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapat gelar magister akuntansi.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan tesis ini baik berupa dukungan moril maupun materil. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Kumala Hadi, M.Si., CA., Ak., CPA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, bimbingan, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D beserta staf yang telah banyak memberikan fasilitas, bantuan, dan kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Ketua program studi Magister Akuntansi Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com.(IS)., Ph.D. dan para dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama di Universitas Islam Indonesia.
3. Karyawan Perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bersedia sebagai responden hingga penelitian yang penulis laksanakan berjalan dengan baik.
4. Kedua orang tua yang saya sayangi dan hormati, Bapak Daman dan Ibu Sunarti, terima kasih doa dan dukungannya.
5. Adikku Rehvi Nurfatma dan Muhammad Khoirul Faiz serta seluruh keluarga besarku terima kasih buat dukungan dan doanya.

6. Teman–teman mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Angkatan 18.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, baik dari isi maupun cara penyajian. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan tugas akhir. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua untuk kedepannya nanti (Aamiin).

Yogyakarta, April 2021

Penulis

(Khulil Fathuroni)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL……..…….i
HALAMAN JUDUL……...……...ii
BERITA ACARA UJIAN TESIS……iii
HALAMAN PENGESAHAN……..…..……iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME…….…...v
MOTTO…….vi
HALAMAN PERSEMBAHAN……..……vii
KATA PENGANTAR……..……..viii
DAFTAR ISI..... x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR..... xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I 1
PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian..... 6
1.4 Manfaat Penelitian..... 7
BAB II 8
KAJIAN PUSTAKA 8
2.1 Kajian Pustaka..... 8
2.2 Kerangka Penelitian 26
2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian 27
BAB III..... 31
METODE PENELITIAN 31
3.1 Populasi, Pengambilan Sampel, dan Sampel..... 31
3.2 Jenis Data dan Sumber Data..... 32
3.3 Teknik Pengumpulan Data 32
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 32

3.5 Alat Analisis Data 33
BAB IV 40
ANALISIS DATA 40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 40
4.2 Deskriptif Responden 40
4.3 Uji Kualitas Data 45
4.4 Uji Asumsi Klasik 50
4.5 Uji Beda 53
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda 54
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis 57
4.8 Pembahasan 60
BAB V 63
KESIMPULAN 63
5.1 Kesimpulan 63
5.2 Saran 65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Ekonomi…….……..….1

Tabel 4.1 Hasil Deskriptif Jenis Kelamin (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)……...44

Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Jenis Kelamin (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)…….…44

Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Usia Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)……...45

Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Usia Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)……...…..45

Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Jabatan Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)……...…46

Tabel 4.6 Hasil Deskriptif Jabatan Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)…….46

Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Masa Kerja (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi).....47

Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Masa Kerja (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)…….…47

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi X1 (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi).....48

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan prosedural X2 (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi).....49

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi).....49

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi X1 (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)…...……50

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan prosedural X2 (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)…...……....50

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)…...……..…51

Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas Instrumen (Budaya Organisasi PerusahaanTinggi)……..…52

Tabel 4.16 Hasil Uji Reabilitas Instrumen (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)……..…52

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas (Budaya Organisasi perusahaan Tinggi)….....53

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas (Budaya Organisasi perusahaan Rendah)…….53

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolineritas (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi).....54

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolineritas (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)……...……..54

Tabel 4.21 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)……...…55

Tabel 4.22 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)……...……..55

Tabel 4.23 Hasil uji beda *Paired sample t-test*……..56

Tabel 4.24 Hasil Regresi Berganda (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)……...…56

Tabel 4.25 Hasil Regresi Berganda (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)……...…58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian……..……..28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Sampel Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Pertanyaan

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Uji Beda

Lampiran 7 Uji Hipotesis

INTISARI

Penelitian ini berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Perusahaan IT Di Daerah Istimewa Yogyakarta)" Penelitian ini bertujuan untuk menunjukan pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Perusahaan IT Di Daerah Istimewa Yogyakarta) yang di fokuskan pada tinggi rendahnya budaya organisasi suatu perusahaan.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 9 perusahaan IT dengan metode convenience sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan IT di Daerah Isitimewa Yogyakarta. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini adalah hasil survei, wawancara dan pengisian kuesioner dari karyawan perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada perusahaan IT di Dareah Istimewa Yogyakarta. Namun untuk perusahaan yang budaya organisasinya rendah budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Keadilan Prosedural, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study is titled "INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PROCEDURAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Study on IT Companies In Special Region of Yogyakarta)" This study aims to show the influence of Organizational Culture and Procedural Justice on Organizational Citizenship Behavior (Study on IT Companies In Special Region of Yogyakarta) which is focused on the high low organizational culture of a company.

Samples in this study as many as 9 IT companies with convenience sampling method. The population in this study is all IT companies in Isitimewa Area of Yogyakarta. The data type in this study is primary data. The data source in this study is the results of surveys, interviews and filling out questionnaires from employees of IT companies in the Special Region of Yogyakarta who became research samples. The results of this study show that organizational culture and procedural justice have a significant effect on organizational citizenship behavior in IT companies in Dareah Istimewa Yogyakarta. But for companies whose organizational culture is low organizational culture has no effect on organizational citizenship behavior in IT companies in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: *Organizational Culture, Procedural Justice, Organizational Citizenship Behavior.*

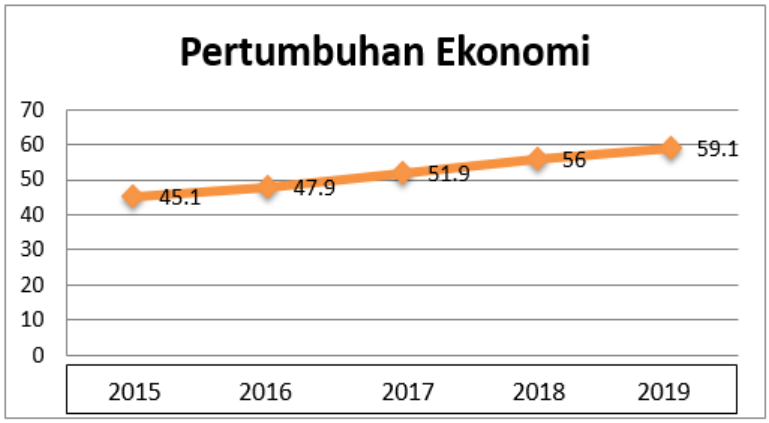
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia dari waktu ke waktu semakin membaik, hal ini dibuktikan oleh laporan dalam angka tahun 2020 Badan Pusat Statistik Indonesia yang menyatakan dari tahun 2015-2019 mengalami peningkatan. Berikut laju pertumbuhan ekonomi Indonesia dari tahun 2015-2019:

Tabel 1.1
Pertumbuhan Ekonomi



Sumber: BPS-Statistik Indonesia 2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa interval pertumbuhan ekonomi Indonesia tertinggi terjadi di tahun 2018 dengan tingkat pertumbuhan sebesar 4.1 persen. hal ini didorong oleh kelanjutan pertumbuhan investasi yang kuat, namun berlanjut kepada pemulihan konsumsi. Risiko yang dihadapi termasuk volatilitas di pasar keuangan global dan pertumbuhan konsumsi swasta yang melambat di mana konsumsi swasta menyumbang lebih dari separuh PDB, terutama pada kuartal keempat. Menanggapi perkembangan perekonomian Indonesia yang

semakin membaik beberapa tahun belakangan ini, maka muncul spekulasi mengenai pertumbuhan ekonomi Indonesia yang akan melambat pada tahun 2020 karena pandemic Covid-19 hal ini karena terjadinya pandemi di Indonesia maupun didunia, terjadinya pandemi ini yang menyebabkan pembatasan wilayah berskala beasar sehingga para karyawan dalam bekerja dengan peraturan baru yaitu work form home namun ada juga perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja . Prediksi menurunnya perekonomian Indonesia pada tahun 2020 disebabkan menurunnya pertumbuhan konsumsi swasta serta melemahnya aktivitas bisnis di Indonesia. Melemahnya aktivitas bisnis di Indonesia karena banyak nya PHK serta pembatasan wilayah yang membuat para investor dan pihak berkepentingan yang berpikir ulang untuk berinvestasi dan berbisnis di Indonesia, menanggapi hal tersebut pihak manajer harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk tetap mempertahan dan mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki sebuah entitas, karena tercapainya tujuan suatu entitas ditentukan oleh sumber daya manusia. Sebuah entitas tidak dapat menjalankan rencana yang telah disusun tanpa adanya karyawan. Karyawan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan apa yang didapatkan, jika yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan dirinya maka karyawan tersebut akan menjalankan fungsinya sesuai perannya. SDM yang kompetitif dan loyal terhadap perusahaan adalah modal penting bagi perusahaan karena dengan kemampuan dan sikap yang loyal dapat menimbulkan kinerja terbaik untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai sikap loyal atau memiliki sikap OCB (Organizational Citizenship Behavior). oOrgan dalam titisari (2014) menyatakan OCB adalah prilaku karyawan disuatu entitas yang dilakukan untuk meningkatkan pencapaian kinerja perusahaan dengan tidak mekesampingkan produktifitas individu. Prilaku OCB merupakan kontribusi yang diberikan karyawan diluar tanggung jawabnya sehingga mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. OCB dalam kata lain dapat diartikan prilaku sukarela.

Pentingnya OCB yang dilakukan karyawan dapat memberikan manfaat bagi perusaaan. Manfaat yang diperoleh karyawan yang menerapkan sikap OCB menurut Podsakoff *et al* dalam wikantari (2018) yaitu meningkatkan produktivitas rekan kerja, produktivitas manajerial, penggunaan yang efesien terhadap sumber daya perusahaan dan dapat menurunkan tingkat kebutuhan dalam menyediakan sumberdaya untuk tujuan individu karyawan, menjadi dasar dalam menentukan efektivitas dari aktivitas setiap anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.

Banyak penelitian terdahulu yang mencari bukti empiris mengenai pengaruh budaya terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) yaitu penelitian yang dilakukan Saraswati (2017) menunjukkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan Mujanah et al., (2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Penelitian Serpian et al (2016) menunjukkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Penelitian terdahulu yang membuktikan terdapat hubungan persepsi keadilan yaitu penelitian Verianto, (2018) menunjukkan hasil penelitian keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono, et al (2018) menunjukkan hasil persepsi variabel keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, oleh karena itu peneliti ingin mengangkat kembali penelitian tentang *organizational citizenship behavior* terdapat beberapa faktor yang memengaruhi OCB yaitu budaya organisasi dan keadilan prosedural.

Tan dalam Wibowo (2010) menyatakan budaya organisasi sikap, keyakinan, pola prilaku dan nilai-nilai inti yang tergabung dalam suatu norma yang diinterprestasikan oleh seseorang dalam suatu entitas. Pendapat lain yang disampaikan oleh Schein dalam Titisari (2014) menyatakan budaya organisasi berorientasi ke sistem yang diterapkan oleh karyawan yang membedakan entitas dengan entitas lainya. Budaya organisasi yang terbentuk berdasarkan visi dan misi untuk mencapai tujuan entisas tersebut. Setiap entitas memiliki karakteristik budaya yang berbeda sehingga karyawanpun harus menyesuaikan budaya organisasi diman karyawan tersebut berada. Budaya organisasi digunakan karyawan sebagai landasan baik secara norma maupun prilaku untuk tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya budaya organisasi sebagai dasar norma-norma dan nilai-nilai yang dianut dan dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja berdasarkan budaya organisasi diharapkan dapat berkontribusi yang baik dan membawa pengaruh terhadap kepuasan karyawan tersebut. Pendapat Luthas dalam Laksmi (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengatur anggota dalam suatu organisasi.

Keadilan organisasi (*organizational justice*) adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian memengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatri et al, 1999 dalam Mariani, 2011).

Keadilan adalah aturan universal yang menjadi hak manusia, karena dalam situasi dan konteks apapun setiap orang harus diperlakukan secara adil. Koopman (2003) berpendapat keadilan prodseural merupakan hasil pendapat subjektif individu berdasarkan perlakuan yang diterima daripada denganorang lain disekitarnya. Jika seorang atasan bisa konsisten berlaku adil terhadap bawahannya maka seorang bawahan akan memiliki pendapat yang positif terhadap dimensi prosedur keadilan dan akan meningkatkan kepuasan juga komitmen mereka (Tang dan Linda, 1996). Prilaku yang adil penting untuk memahami bagaimana memengaruhi berdasarkan skala keadilan, kepuasan, motivasi dan komitmen karyawan (Ghaziani *et al*, 2012).

Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan IT mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena menurut penelitian Vijayalakshmi, et al., (2019) menyatakan bahwa di perusahaan IT tingkat OCB nya masih sangat rendah terdapat faktor yang masih kurang mendapatkan perhatian perusahaan untuk meningkatkan OCB yaitu budaya organisasi dan keadilan prosedural.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang sebelumnya maka diketahui beberapa permasalahan yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini. Permasalahan tersebut dirangkum ke dalam beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior.*
2. Untuk mengetahui keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Akademisi

   Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Praktisi

   a. Berdasarkan kegunaan praktisi, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para *stakeholder* untuk memahami akan pentingnya *organizational citizenship behavior* dalam menunjang proses bisnis perusahaan agar dapat memberi *value added* yang nantinya akan menciptakan keunggulan kompetitif dan inovasi bagi perusahaan.

   b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dan bahan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang *organizational citizenship behavior*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

(Vijayalakshmi, et al., (2019) melakukan penelitian dengan judul *a Comparative Study of Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees in Few Selected Sectors with Special Reference to Chennai* (Tamil Nadu). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif metode Cronbach α reliabilitas, KMO dan Bartlett's Test. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tingkat menengah dari beberapa sektor terpilih seperti Pendidikan, TI, Bank, Rumah Sakit, dan manufaktur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi juga bervariasi dari satu sektor ke sektor lainnya. Secara umum, hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada manajemen puncak sektor yang berbeda untuk mengadopsi teknik yang akan meningkatkan OCB. Melalui analisis Faktor kami menemukan bahwa OCB individu berkisar pada tujuh faktor. Ketujuh faktor tersebut adalah Sopan santun, Altruisme, Integritas, Ketulusan, Moralitas, Perhatian dan Perilaku Peran Ekstra.

Cahyani, (2020) melakukan penelitian dengan judul *The Effect of Perceived Support On Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Organizational Justice and Job Satisfaction Case Study on A Public Institution in Indonesia*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai TNI, Polri

dan PNS yang berjumlah 637 orang. Dari 637 orang tersebut didapatkan sampel sebanyak 211. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Organisasi Keadilan dan kepuasan kerja memainkan mediasi penuh peran dari hubungan antara POS dan PSS dengan OCB di Organisasi Sektor Publik. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika di mana keempat variabel tersebut memengaruhi perkembangan OCB pegawai pada organisasi sektor publik.

Mujanah, et al., (2019) melakukan penelitian dengan judul *The Impact Of Collective Ambition, Budaya organisasi, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior And The Women's Cooperatives Performance In East Java Indonesia*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus koperasi wanita yang tergabung dalam puskowanjati (jawa timur). Sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden dari 42 lembaga dan pengurus koperasi perempuan yang tersebar di 20 kabupaten di Jawa Timur. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa ambisi kolektif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Ambisi kolektif adalah ambisi lembaga koperasi untuk mencapai 7 dimensi ambisi kolektif yaitu visi, misi, tujuan, sasaran, prioritas, nilai-nilai organisasi dan perilaku yang baik. Semua hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan perilaku warga berorganisasi (OCB) dan kinerja manajerial pada koperasi wanita di Jawa Timur. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap ocb tetapi keduanya dapat meningkatkan kinerja manajerial koperasi wanita di Jawa Timur. Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap ocb dan

kinerja manajerial koperasi wanita. Oleh karena itu, ambisi kolektif, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja manajerial daripada ambisi kolektif, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada OCB.

Rahmawati, (2018) melakukan penelitian dengan judul *Effect of competence on Organizational citizenship behavior and performance management: The impact on organizational effectiveness.* Populasi dalam penelitian ini adalah organisasi di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 96 karyawan. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja manajemen. Kompetensi, OCB dan manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap Structural Equation Modeling. Karyawan OCB terbukti dapat bertindak sebagai mediator dalam menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas organisasi. Manajemen kinerja tidak mampu bertindak sebagai mediator dalam menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap efektivitas organisasi.

Saraswati, (2017) melakukan penelitian yang berjudul keadilan prosedural, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship* behavior. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ciomas Adisatwa. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap OCB dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kusuma, et al (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai intervening (studi pada karyawan kusuma agrowisata divisi hotel kota batu). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kusuma agrowisata kota batu malang devisi perhotelan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dan analisis yang digunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Santika & Wibawa, (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh *organizational justice* dan motovasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi dalam penenlitian ini adalah karyawan toko nyoman yang berlokasi di kediri tabanan. Sampel dalam penelitian sebanyak 62 karyawan yang diambil dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini denagn menyebarkan kuisioner dengan skala likert 5 poin untuk mengukur 11 pertanyaan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Motivasi kerja berpegaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Bharata, et al (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus Di Divisi Teknologi). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi teknologi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan secara random stratifikasi proporsional sebanyak 66 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap signifikan terhadap OCB. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap OCB dengan variabel dominan budaya organisasi.

Nadeak, (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dosen di universitas Kristen Indonesia. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen Universitas Kristen Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumalah 314 dosen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrument kuiseioner. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpegaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dalam Podsakoff *et al*. (2000) *Organizational Citizenship Behavior* adalah prilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung akan mendapatkan penghargaan secara formal dan secara keseluruhan akan mendorong keberhasilan fungsi-fungsi organisasi. OCB dapat dikatakan prilaku bebas dan sukarela karena prikalu tersebut tidak diwajibkan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan. Yang secara jelas OCB tidak diwaibkan berdasarkan kontak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh (Qureshi et al., 2011) berpendapat OCB adalah prilaku yang tidak wajibkan disalah satu entitas karena prilaku tersebut adalah kegiatan ekstra dari karyawan untuk organisasi mereka. Karyawan yang terlibat dalam OCB akan lebih dihormati dan lebih baik dalam organisasi. Karena hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang mempunyai prilaku OCB akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut sangat penting bagi organisasi karena mereka lebih produktif untuk organisasi dari pada karyawan lainnya.

Prilaku OCB akan memberikan konstribusi yang besar kepada entitas dalam masalah pekerjaan dalam bidang manajemen. Namun prilaku OCB tidak terlalu produktif dalam penerimaan dalam lembaga atau perusahaan, karena prilaku OCB memiliki efek yang sangat kecil untuk prilaku eksternal, jika pendidikan dalam suatu entitas mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan agar mereka termotovasi untuk meningkatkan

kegiatan mereka. (Mackenzie, Podsakoff & Belenggu 1993 dalam Qureshi *et al* 2011).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas OCB dapat diartikan tidakana bebas, spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok atau organisasi), tidak diarahkan secara formal dan tifak diakui dengan mendapatkan penghargaan atau kompensasi formal. OCB dapat disimpulkan konstribusi karyawan yang lebih dari seskripsi pekerjaannya yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan dan tidak diakui oleh sistem penghargaan namun akan memberikan kontribusi pada efektivitas dan efesiensi organisasi.

2.1.1.2 Indikator *Organizationla Citizenship Behavior*

Menurut Organ *et al*, (2006) beberapa indikaror *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. *Altruism* yaitu memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang bukan merupakan kewajiban utamanya.
2. *Conscientiousness* yaitu prilaku sukarela yang bukan kewajiban tau tugas utama karyawan.
3. Sportsmanship yaitu kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan permasalahan diluar porsinya.
4. *Courtesy* yaitu menghargai orang lain.

5. *Civic Virtue* yaitu meningkatkan kualitas pekerjaan yang di tekuni, seperti keterlibatan dan fungsi-fungsi organisasi dan memberikan pendapat dalam pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Beberapa faktor-faktor yang memengaruhi OCB yaitu:

a. Budaya da Iklim Organisasi

Organ *et all,* (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. Sloat (dalam Novliadi, 2009) menyatakan bahwa karyawan akan cenderung melakukan tindakan yang melebihi tanggung jawab kerja mereka apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, menerima perlakukan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas dan karyawan percaya bahwa organisasi akan memperlakukan secara adil.

Keadaan organisasi dan budaya organisasi menjadi penyebab kuat dalam berkembangnya OCB di suatu entitas. Dalam organisasi yang positif maka karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan diluar pekerjaan utama meraka, dan karyawan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan secara sportif oleh para atasan dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan akan diperlakukan adil oleh perusahaannya.

b. Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh yang positif terhadap prilaku OCB baik secara individual maupun kelompok. George dan Brief dalm Emanuel, (2011) menyatakan kemamuan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh suasan hati, meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, mereka juga dipengaruhi oleh situasi. Bila entitas menghargai karyawan dan memperlakukan secara adil maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensi mereka aka secara sukarela memberikan bantuna terhadap orang lain.

c. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*

Studi Shore dan Wayne dalam Emanuel, (2011) manyatakan karwawan yang didukung organisasi akan memerikan timbal balik dan menurunkan ketidak semimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibatnya prilaku *citizenship.*

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan dan bawahan

Miner dalam Emanuel, (2011) menyatakn interaksi atasan dan bawahan yang berkualitas akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja, priduktivitas dan kinerja karyawan.

e. Masa Kerja

Greenberg & Baron, (2000) berpendapat bahwa karakteristik personal masa kerja dan jenis kelamin akan berpengaruh terhadap OCB. Pendapat Sommers dalam Emanuel, (2011) masa kerja berpengaruh terhadap OCB

karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.

f. Jenis Kelamin

Konrad dalam Ariyani, (2017) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovel (dalam Sahrah, 2008) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, di mana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hofstede et al (dalam Hyronimus, 2020) budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukanlah falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak dibelakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan.

Djokosantoso (dalam Ikhsan et al., 2016) mendefinisikan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan definisi lain menurut McKenna dan Beech (dalam Ikhsan et al., 2016) yaitu budaya perusahaan merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota.

Sedangkan menurut Davis Lako (dalam Ningsih & Pratama, 2014), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut Irham Fahmi dalam Yuis Ferbiya Baan (dalam Saputra et al., 2017) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Mangkunegara (2006) berpendapat budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan oleh organisasi yang dijadikan aturan tingkah laku bagi angota-angotanya untuk mengatasi masalah adaptasi yang ada di eksternal dan internal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipercaya oleh seluruh anggota dalam melakukan suatu oekerjaan dengan cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Budaya organisasi yang kuat

Deal dan Kennedy dalam Ningsih dan Pratama (2014) menyatakan ciri-ciri organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

a. Anggota organisasi loyal kepada organisasi.
b. Aturan tingkah laku bagi karyawan didalam entitas dan digariskan secara jelas, dapat dimengerti dan dilaksanakan oleh karyawan dalam entitas sehingga karyawan tersebut bekerja menjadi sangat kohesif.
c. Nilai-nilai yang dianut oleh entitas bukan hanya pada slogan saja tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari dengan konsisten dari yang berpangkat rendah sampai pada pimpinan tertinggi.
d. Entitas dapat meberikan tempat khusus kepada karyawan yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

2.1.2.3 Dimensi budaya organisasi

Cara mengukur budaya Berikut ini adalah enam dimensi budaya yang dibangun oleh Hofstede (dalam Sahar & Kurniawan, 2020):

a. Power Distance

   Power distance atau jarak kekuasaan adalah sejauh mana anggota yang mempunyai posisi yang kurang kuat dalam perusahaan dapat menerima bahwasanya kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Di mana beberapa orang dianggap superior dibandingkan dengan yang lainnya berdasarkan tingkatan sosial, tingkatan pendidikan dan tingkatan jabatan atau faktor lainnya yang merupakan bentuk power distance yang tinggi (Hofstede, 2001) dalam Sahar & Kurniawan, 2001). *Power distance* dibagi menadi dua yaitu

power distance rendah dan distance tinggi. Distance yang rendah akan memcerminkan dalam jarak emisonal antara atasan dan bawahan yang relative kecil karena bawahan akan sering mendekati dan memberikan masukan terhadap atasannya. Sedangkan power distance yang tinggi bawahan akan jarang mendekati dan memberikan masukan kepada atasannya karena jarak emosional antara keduanya yang tinggi.

b. Group Attachment

Konsep ini berkaitan dengan sejauh mana individu terintegrasi ke dalam suatu kelompok, konsep group attachment terdiri dari individualisme dan kolektivisme, konsep individualisme merupakan orang-orang yang mencari dan melindungi kepentingan mereka sendiri atas tujuan bersama dari masyarakat dan peran mereka dalam masyarakat, sedangkan budaya kolektivisme orang-orang lebih cenderung berkelompok dan memiliki tujuan saling menjaga satu sama lain.

c. Maskulinitas vs femininitas

merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan bahwa dalam tiap masyarakat terdapat peran yang berbeda-beda tergantung perbedaan jenis para anggotanya. Pada masyarakat maskulin, menganggap pria harus lebih berambisi, suka bersaing, dan berani menyatakan pendapatnya, dan cenderung berusaha mencapai keberhasilan material. Dalam masyarakat feminin, kaum pria diharapkan untuk lebih memperhatikan kualitas kehidupan dibandingkan dengan keberhasilan materalitas. Lebih jauh dijelaskan bahwa masyarakat dari sudut pandang maskulinitas adalah masyarakat yang lebih menggambarkan

sifat kelaki-lakian, sedangkan masyarakat femininitas lebih menggambarkan sifat kewanitaan. Jadi sudut pandangnya bukan dari sudut jenis kelamin.

d. Uncertainty Avoidance

merupakan dimensi budaya yang menunjukkan sifat masyarakat dalam menghadapi lingkungan budaya yang tidak terstruktur, tidak jelas, dan tidak dapat diramalkan. Masyarakat dapat melakukan pengelakan terhadap ketidak pastian ini dengan tehnologi, hukum, dan agama. Tehnologi digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidak pastian yang disebabkan oleh sifat alam, hukum digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidak pastian atas perilaku orang lain, sedangkan agama digunakan untuk menerima ketidak pastian yang tidak dapat dipertahankan oleh diri manusia sendiri.

e. Time Orientation

Hal ini terkait kepada pilihan dari fokus untuk usaha manusia dari waktu ke waktu mulai dari masa depan, saat ini, atau masa lalu. Time orientation terbagi menjadi orientasi jangka panjang dan orientasi jangka pendek di mana orientasi tersebut menggambarkan fokus dan nilai-nilai budaya yang menyangkut pola pikir masyarakat.

f. Indulgence Indulgence

merupakan konsep Hofstede yang merefleksikan masyarakat yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama teman pembelian barang, konsumsi, dan hal-hal yang berbau seksual.

Ujung dari dimensi ini adalah restraint yang merefleksikan masyarakat yang menahan kesenangan-kesenangan yang disebutkan sebelumnya. Masyarakat yang termasuk dalam kategori ini cenderung kurang menikmati hidup (Hofstede et al, 2008 dalam Sahar & Kurniawan, 2020). Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nantinya akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi sampai ekspektasi masa depan. Suatu budaya organisasi bersifat dinamis karena dapat diciptakan dan diperbaharui sejalan dengan interaksi anggota terhadap perkembangan organisasi. Struktur dan budaya merupakan sebuah siklus yang secara terus menerus saling melengkapi satu sama lain, di mana sebuah struktur organisasi disusun berdasarkan dari nilai yang terdapat dalam budaya organisasi sementara nilai yang terdapat dalam budaya organisasi lahir dari interaksi, komunikasi, dan kebiasaan yang sudah terjadi dalam struktur organisasi. Kinerja merupakan konsep yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menilai seberapa besar hasil yang telah dicapai dan proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.4 Indikator budaya organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut McKenna dan Beech (dalam Saputra et al., 2017) yaitu:

a. Hubungan manusia dengan manusia

Hubungan manusia dengan manusia adalah kepercayaan anggota-anggota organisasi bahwa mereka diterima dengan baik dan benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

b. Kerjasama

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

c. Penampilan Karyawan

Kesan yang di buat oleh seseorang terhadap orang lainya. Contoh seragam kerja dan penampilan.

Menurut Victor Tan dalam Wibowo, (2010) indikator budaya organisasi yaitu:

a. *Individual Initiative*

Tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki seseorang.

b. *Risk Tolerance*

Sebuah tingkatan di mana karyawan di latih untuk mengambil risiko agar karyawan menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control*

Aturan dan pengawasan dalam instansi secara langsung yang digunakan untuk melihat dan mengawasi karyawan.

d. *Management Support*

Ukuran dimna mananjer harus berkomusikasi yang jelas dan memberi bantuan atau dukungan pada bawahannya.

e. *Communication Pattern*

Tingkatan di mana suatu komunikasi organisasi dapat dibatasi pada kewenangan tingkatan formal.

2.1.3 Keadilan prosedural

2.1.3.1 Pengertian Keadilan Prosedural

Thibanlt & Walker dalam Damayanti & Suhariadi, (2003) berpendapat keadilan prosedural adalah keadilan yang disiapkan terhadap suatu bagian missal adil atau tidaknya prosedur yang digunakan oleh suatu entitas dakam penambilan keputusan. Wiyono, (2004) juga menyatakan keadilan prosedural adalah persepsi keadilan tentang kebijakan dan prosedur yang digunakan oleh entitas dalam pengambilan keputusan.

Pendapat lain Grenberg dalam Wibowo, (2004) menyatakan keadilan prosedural suatu persepsi pekerja terhadap keadilan yang berkaitan dengan prosedur untuk pengambilan kepustusan. Pendapat Alotaibi, (2001) keadilan organisasi yang berkaitan dengan prosedur untuk pengambilan keputusan yang diberikan untuk karyawannya.

Achmad Badarudin (dalam Widiastuti, 2016) berpendapat keadilan prosedural berkaitn dengan persepsi bawahan dalam bentuk keadilan dari semua proses yang diterapkan oleh atasan di dalam entitas tersebut dan digunakan untuk menilai kinerja para karyawan. Adil atau tidaknya suatu proses dan prosedur yang telah digunakan oleh manager untuk menunjukkan tingkat tinggi/rendahnya keadilan prosedural menurut karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat diartikan keadilan prosedural adalah persepsi adil yang digunakan oleh karyawan untuk menilai

prilaku dalam melaksanakan prosedur yang diterapka oleh entitas. apabila entitas konsiten dalam menjalankan prosedur keadilan yang telah diterapkan maka karyawan beranggapan diperlakukan secara adil.

2.1.3.2 Indikator Prosedur Keadilan

Laventhal dalam Faturochman, (2000) menyatakan bahwa ada enam indikator dalam menentuakan keadilan prosedural agar perusahaan dapat dikatakan adil. Indikator-indikator tersebut yaitu:

a. Konsisten

   Perusahaan harus konsisten memperlakukan karyawan secara adil tidak membeda-bedakan karyawanya baik dari waktu ke waktu. Setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam satu prosedur yang sama.

b. Meminimalkan Prasangka

   Ada dua sumbe prasangka yang sering timbul yaitu ajaran yang memihak dan kepentingan individual. Entitas harus bisa menghindari kepentingan individual maupun pemihakan, dalam mengambil keputusan yang dibuat harus bersifat netral dan tidak ada unsur kepentingan induvudu.

c. Informasi Yang Akurat

   Informasi dibutuhkan untuk menentukan penilaian keadilan yang akurat dengan mendasarkan pada fakta. Jika opini sebagai dasar maka hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahaannya. Dan informasi yang di sampaika harus lengkap agar dapat dikumpulkan dan diproses dengan keselahan sekecil mungkin.

d. Bisa Diperbaiki

Cara untuk memperbaiki kesalahan sangat penting untuk menegakkan keadilan. Prosedur yang adil harus mengandung aturan yang bertujuan untuk mempertimbangkan prosedur yang ada dalam memperbaiki kesalahan yang ada maupun kesalahan yang tidak muncul.

e. Etika

Prosedur yang adil harus berlandaskan pada standar etika dan moral. Jika semua hal tidak memenuhi standar etika dan moral maka entitas tersebut belum bisa dikatan adil.

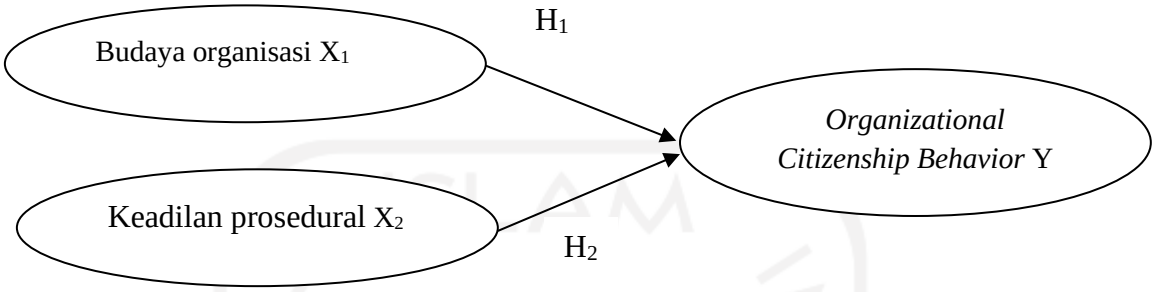
f. Keterwakilan

Prosedur dapat dikatak adil apabila entitas melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan tersebut dapat disesuaikan dengan bagian-bagian kelompok yang ada. Secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga semua akses untuk melakukan kontor itu terbuka.

2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka diketahui variabel independen penelitian ini terdiri dari budaya organisasi dan keadilan prosedural , sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini terdiri dari *organizational citizenship behavior*. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan memberikan

gambaran mengenai hubungan variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Penelitian

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sekaran, (2014) yaitu hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap dan dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya smentara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berikut adalah pengembangan hipotesis dalam penelitian ini:

2.3.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi di dalam menangani masalah yang terkait dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Nilai-nilai itu terbentuk budaya organisasi adalah

hal-hal yang dianggap baik dan valid sehingga tersebut nilai-nilai harus disetujui oleh semua anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota baru di dalamnya organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami, dan mengintegrasikan dirinya dalam organisasi (Cui dan Hu, dalam Mujanah et al., 2019). Selain itu, budaya organisasi perlu dikembangkan menjadi budaya yang kuat untuk menghadapi ketidakpastian dalam organisasi. Semakin tinggi ketidakpastian dan organisasi dapat mengatasi, mereka juga dapat meningkatkan kinerja organisasi mereka. Ini membutuhkan kekuatan kepemimpinan dan karyawan (Ahmed dan Shafiq 2014). Hal ini berarti Bahwa ketika karyawan dalam organisasi dihadapkan pada masalah eksternal seperti adaptasi dan ada aturan dan norma yang harus mereka gunakan untuk memecahkan masalah. Dengan begitu, mereka bias dengan mudah mencapai kinerja terbaik mereka.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pengetahuan dan latar belakang karyawan yang berbeda dapat menghasilkan kemampuan kerja yang berbeda (Tseng & Fan dalam Mujanah et al., 2019). Menurut Rashid, Sambasivan, dan Johari (dalam Mujanah et al., 2019) Budaya organisasi yang kuat akan memberikan kinerja yang unggul. Oleh karena itu budaya berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang budaya organisasinya dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Shahzad et al., dalam Mujanah et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Ebrahimpour, Zahed, Khaleghkhah, & Sepehri (dalam Mujanah et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi

berpengaruh terhadap perilaku warga organisasi (OCB). Budaya Organisasi dengan dua dimensi yaitu faktor perilaku dan struktural memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, dan semua dimensi tersebut berhubungan signifikan dengan dimensi OCB (Mohanty & Rath, dalam Mujanah et al., 2019). Budaya Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Serpian, Swasto Bambang., 2016).

Berdasarkan teori dan peneliti terdahulu, diduga terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

2.3.2 Pengaruh Keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Keadilan organisasi digambarkan sebagai persepsi karyawan tentang bagaimana sebuah organisasi memperlakukan mereka dengan adil **(**Campbell dan Finch dalam Abekah-Nkrumah & Atinga, 2013). Salah satu komponen dari keadilan organisasi adalah *procedural justice* atau keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi keadilan dari prosedur yang digunakan dan proses untuk sampai pada sebuah keputusan.Menurut Konovsky dalam Beugre (dalam Saraswati, 2017) persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi yang sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disipliner. Persepsi yang baik mengenai keadilan

prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik seperti peningkatan komitmen organisasi, keinginan tetap tinggal dalam organisasi dan peningkatan kinerja.

Hasil temuan Heveanthantra dan Rosyid, (2014) mengungkapkan bahwa persepsi keadilan prosedural memiliki huubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin positif keadilan prosedural maka OCB karyawan akan semakin tinggi, begitu juha sebaliknya semakin negative keadilan prosedural maka OCB karyakan akan semakin rendah. Mendukung hasil temuan tersebut, penelitian Mathur et al., (2013) mengungkapkan bahwa keadilan prosedural memengaruhi OCB. Hasilnya menunjukkan bahwa jika karyawan merasa bahwa ada konsistensi dan objektivitas saat peraturan dan prosedur diterapkan, hal itu akan mengarah pada tampilan yang ditandai dalam perilaku extra-role. Dalam penelitian Alotabi (dalam Saraswati, 2017) keadilan prosedural memiliki hubungan yang signifikan tinggi terhadap OCB, diman karyawan yang merasa siperlakukan secara adil dalam pekerjaanya maka akan meningkatkan prilaku OCB karyawan, sedangkan karyawan yang tidak diperlakukan secara adil di tempat kerja akan mengurangu tingkat OCB karyawan. Semakin tinggi keadilan prosedural maka semakin tinggi OCB, sebaliknya jika semakin rendah keadilan prosedural maka semakin rendah OCB. Jika karyawan puas dengan keadilan prosedural maka karyawan akan mebalas dengan ikut terlibat dalam prilaku organisasi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, diduga ada hubungan antara keadilan prosedural dengan pengungkapan *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_2: Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship Behavior*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Pengambilan Sampel, dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Masyhuri dan Zainudin (2011) (dalam Rosmiati, 2014) Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang menjadi masalah sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.1.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada dalam populasi, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu, dan hasilnya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili (Sugiyono, 2013). Dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience Sampling* adalah sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data (Sekaran, 2006). Adapun kriteri dalam pengambilan sempel adalah:

a. Perusahaan IT yang sudah berbentuk CV
b. Perusahaan IT yang sudah multinasional.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Sugiyono, (2015) menyatakan data primer di ambil dari pihak pertama, penulis mendapatkan hasil data dari kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta secara langsung.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dala penelitian, karena tujuan utama dari penelitiaan adalah mendapatkan data (Sugiyono, (2015). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang telah dilengkapi dengan tingkatan jawaban sebagai pilihan responden untuk menjawab pertanyaan. Sekaran (2014) menyatakan kuisioner merupakan pertanyaan secara tertulis dan telah dirumuskan sebelumnya dan akan dijawab oleh responden.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini antara lain variabel bebas (variabel independen ; X) yang terdiri atas budaya organisasi dan keadilan prosedural. Sedangkan variabel terikat (variabel dependen ; Y) dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*. Berikut adalah definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini:

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Organizational citizenship behavior merupakan jasa karyawan yang lebih dari pekerjaan utamanya yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan dan tidak

diakui sebagai sistem penghargaan namum memberikan konribusi pada efektivitas dan efesiensi fungi organisasi.

3.4.2 Variabel Independen (X)

a. Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

b. Keadilan prosedural (X2)

Keadilan prosedural merupakan persepsi adil yang digunakan oleh karyawan dan dinilai dengan prilaku entitas dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkannya. Apabila entitas konsisten dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh entitas.

3.5 Alat Analisis Data

3.5.1 Uji Deskriptif

Ghozali, (2016) menyatakn statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-tata, standar deviasi, varian, maksimal, minimal, jumalh, range, kurtosis dan skewness. Analisi deskriptif penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai variabel dalam penelitia ini yaitu budaya organisasi, keadilan prosedural dan *organizational citizenship behavior*.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Ghozali, (2016) menyatakan uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, kuisioner dapat dikatakan valid jika sebuah pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas penelitian ini digunakan untuk membandingkan nikai r-hitung degan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Bila r-hitung lebih besar dai r-tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tesebut dinyatakan valid. Sebaliknya juka r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka perntanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Ghozali, (2016) kriteria yang diterapkan untuk mengkur valid tidaknya adalah r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan nilai signifikan 5% atau 0,05.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Dapat dikatakan reliable atau handal jawaban responden terhadap pertanyaan harus konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, (2016). Penelitian ini menggunaka metode *interval consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik pertanyaan dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha>0,70 (Ghozali, 2016).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji model regresi, uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Dapat diketahui bahwa uji T dan uji F menjelaskan bahwa nilai residual mengikuti distirbusi normal. jika hipotesi ini dilanggar maka uji statistic tidak valid untuk menjadi sampel kecil.

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis statistik dengan uji statistik non parametric *one sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). dapat dikatakan data berdistribusi normal jika nilai signifikan >0,05 atau 5% (Ghozali, 2016).

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data distribusi normal apabila hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0: Data residual tidak berdistribusi normal, jika nilai *Asymp. Sig* < 0,05

H_a: Data residual berdistribusi normal, jika nilai *Asymp. Sig* > 0,05

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali, (2016) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen).

Model regersi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *Tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≥0,10 atau sama dengan nilai ≥10.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Ghozali, (2016) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

3.5.4 Uji Beda *(Paired Sample t-Test)*

Uji beda dalam penelitian ini menggunakan uji beda 2 sampel yang berhubungan. Uji normalitas data menunjukkan hasil yang normal, skala pengukuran variabel menggunakan data interval atau rasio maka pengujian statistik yang dilakukan adalah dengan menggunakan statistic parametric yaitu, paired sample t-tes atau uji beda sampel berpasangan. Uji beda sampel berpasangan (Paired sample t-test) digunakan untuk membandingkan mean dari suatu sampel yang berpasangan (Paired). Sampel berpasangan adalah sebuah kelompok sampel dengan subjek yang sama namun mengalami dua perlakuan(Algifari, 2003:80).

Uji normalitas data menunjukkan hasil tidak normal atau data berbentuk nominal atau ordinal, maka pengujian statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan statistik non parametric yaitu menggunakan Wilcoxon signed-rank test. Uji Wilcoxon signed-rank test digunakan untuk menguji hipotesis bahwa dua variabel yang merupakan dua sampel berkaitan mempunyai distribusi yang sama bila data berbentuk ordinal. Wilcoxon signed-rank test dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat perbedaan antara dua rata-rata sampel yang independen, jika diketahui data sampel yang digunakan tidak pasti atau tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Algifari, 2003:276). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai Sig (2 tailed)< 0,05 maka Ha diterima.
2. Jika nilai Sig (2 tailed)> 0,05 maka Ha ditolak.

3.5.5 Uji Regresi Linear Berganda

Ghozali, (2016) menyatakan Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi linear berganda terdapat lebih dari satu variabel independen yang akan diuji. Dengan menggunakan level of signifikan sebesar 5%.

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas Budaya organisasi (X1) dan Keadilan prosedural (X2) terhadap (Y) *Organizational citizenship Behavior*. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Koefisien Konstanta

b1 – b2 = Koefisien Regresi

Y = *Organizational citizenship Behavior*

X1 = Budaya organisasi

X2 = Keadilan prosedural

e = *error term*

3.5.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis statistik regresi berganda untuk menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Ghozali, (2016) bila variabel dependen bergantung lebih dari satu variabel independen maka hubungan kedua variabel yaitu analisis regresi berganda.

3.5.6.1 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Ghozali, (2016) koefisien determinan (R2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan medel dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol atau satu. Nilai R2 yang kecil kemampuan untuk menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai mendekati 1 maka variabel-variabel independen dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.5.6.2 Uji F Simultan

Ghozali, (2016) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Analisis pengujian ini dapat didasarkan pada perbandingan nilai F hasil perhitungan output spss dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka menerima H.

3.5.6.3 Uji T Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hipotesis (H) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H: bi \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

a. Terdapat pengaruh apabila nilai signifikan < 0,05 (*alpha*), berarti menerima H.
b. Tidak ada pengaruh apabila nilai signifikan > 0,05 (*alpha*), berarti menolak H.

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan IT di Daerah Istimewa Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *convenience sampling*. *Convenience Sampling* adalah sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Berdasarkan teknik pengambilan sampel sebelumnya, maka sampel yang terpilih ada pada waktu dan tempat yang tepat sebanyak 136 orang sampel di perusahaan IT Daerah Istimewa Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) melalui pengiriman kuesioner pada responden sebanyak 136.

4.2 Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini menggambarkan atau mendeskripsikan umur usaha, jenis kelamin, Pendidikan, pendapatan. Deskripsi responden disajikan pada tabel 4.1, 4.2, 4.3, dan 4.4 dalam bentuk persentase sebagai berikut:

4.2.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin didalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan jenis kelamin responden. Penjelasan jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Deskriptif Jenis Kelamin (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**Persentase**
Laki- Laki	44	60,3%
Perempuan	29	39,7%

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi perusahaan yang tinggi jenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang dengan persentase 60,3%, jenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang dengan persentase 39,7%. Jadi sebagian besar karyawan perusahaan IT yang budaya organisasinya tinggi berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Hasil Deskriptif Jenis Kelamin (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- Laki	44	69,8%
Perempuan	19	30,2%

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang rendah jenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang dengan persentase 69,8%, jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase 30,2%. Jadi sebagian besar karyawan perusahaan IT yang budaya organisasinya rendah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Usia Karyawan

Usia karyawan pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan usia karyawan responden. Penjelasan usia karyawan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil deskriptif usia karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	9	12,3%
20 – 30 Tahun	27	37 %
30 – 40 Tahun	25	34,3%
>40 Tahun	12	16,4%

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang tinggi usia karyawan <20 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 12,3%, usia karyawan 20 – 30 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 37 %, usia karyawan 30 – 40 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 34,3% dan usia karyawan >40 berjumlah 12 orang dengan persentase 16,4%. Jadi sebagian besar karyawan perusahaan IT yang budaya organisasinya tinggi usia karyawan berumur 20 – 30 tahun.

Tabel 4.4
Hasil Deskriptif Usia Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	14	22,2%
20 – 30 Tahun	20	31,7%
30 – 40 Tahun	22	35 %
>40 Tahun	7	11,1%

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang rendah usia karyawan <20 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 22,2%, usia karyawan 20 – 30 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 31,7 %, usia karyawan 30 – 40 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 35 % dan usia karyawan >40 berjumlah 7 orang dengan persentase 11,1%. Jadi sebagian besar karyawan perusahaan IT yang budaya organisasinya rendah usia karyawan berumur 30 – 40 tahun.

4.2.3 Jabatan Karyawan

Deskriptif jabatan karyawan pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan masa kerja responden. Penjelasan jabatan karyawan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Deskriptif Jabatan Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Jabatan Karyawan	Frekuensi	Persentase
Junior Advertiser	20	27,4%
Customer Service	10	13,7%
System Analyst	31	42,5%
Database Administrator	12	16,4 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa perusahaan yang budaya organisasinya tinggi jabatan karyawan Junior Advertiser berjumlah 20 orang dengan persentase 27,4%, jabatan karyawan Customer Service berjumlah 10 orang dengan persentase 13,7%, jabatan karyawan System Analyst berjumlah 31 orang dengan persentase 42,5% dan jabatan karyawan Database Administrator berjumlah 12 orang dengan persentase 16,4%,. Jadi sebagian besar jabatan karyawan di perusahaan IT yang budaya organisasinya tinggi yaitu system analyst.

Tabel 4.6
Hasil Deskriptif Jabatan Karyawan (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Jabatan Karyawan	Frekuensi	Persentase
Junior Advertiser	27	42,9%
Customer Service	7	11,1%
System Analyst	20	31,7%
Database Administrator	9	14,3 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa perusahaan yang budaya organisasinya tinggi jabatan karyawan Junior Advertiser berjumlah 27 orang

dengan persentase 42,9%, jabatan karyawan Customer Service berjumlah 7 orang dengan persentase 11,1%, jabatan karyawan System Analyst berjumlah 20 orang dengan persentase 31,7% dan jabatan karyawan Database Administrator berjumlah 9 orang dengan persentase 14,3%,. Jadi sebagian besar jabatan karyawan di perusahaan IT yang budaya organisasinya tinggi yaitu junior advertiser.

4.2.4 Masa Kerja

Deskriptif masa kerja pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan masa kerja responden. Penjelasan masa kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Deskriptif Masa Kerja (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	30	47,6%
5 – 10 Tahun	21	33,3%
>10 Tahun	12	19,1%

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa perusahaan yang budaya organisasinya tinggi untuk masa kerja <5 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 47,6%, masa kerja 5-10 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 33,3% dan masa kerja >10 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 19,1%. Jadi sebagian besar masa kerja karyawan di perusahaan IT yang budaya organisasinya tinggi di bawah 5 tahun.

Tabel 4.8
Hasil Deskriptif Masa Kerja (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	28	44,5%
5 – 10 Tahun	21	33,3%
>10 Tahun	14	22,2%

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa perusahaan yang budaya organisasinya tinggi untuk masa kerja <5 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 44,5%, masa kerja 5-10 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 33,3% dan masa kerja >10 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 22,2%. Jadi sebagian besar masa kerja karyawan di perusahaan IT yang budaya organisasinya rendah di bawah 5 tahun.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018: 51). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (dt)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. untuk perusahaan yang budaya organisasinya tinggi yaitu(df)=73-2 sebesar 0,2303 dan untuk perusahaan yang budaya organisasinya rendah yaitu (df)=63-2 sebesar 0,2480.

4.3.1.1 Budaya organisasi perusahaan tinggi

a. Variabel budaya organisasi (X1)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Variabel 1 Pertanyaan 1	0,2303	0,646	Valid

Variabel 1 Pertanyaan 2	0,2303	0,704	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 3	0,2303	0,462	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 4	0,2303	0,645	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 5	0,2303	0,555	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 6	0,2303	0,548	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 7	0,2303	0,568	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 8	0,2303	0,615	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 9	0,2303	0,725	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 10	0,2303	0,673	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat digunakan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu untuk 10 jenis pertanyaan yang digunakan pada variabel budaya organisasi valid dan jawaban reponden bisa digunakan.

b. Variabel keadilan prosedural

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan prosedural (X2)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Variabel 2 Pertanyaan 1	0,2303	0,650	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 2	0,2303	0,702	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 3	0,2303	0,688	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 4	0,2303	0,727	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 5	0,2303	0,765	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 6	0,2303	0,610	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 7	0,2303	0,558	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 8	0,2303	0,757	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 9	0,2303	0,741	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 10	0,2303	0,782	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat digunakan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu untuk 10 jenis pertanyaan yang digunakan pada variabel keadilan prosedural valid dan jawaban responden bisa digunakan.

c. Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Dependen Pertanyaan 1	0,2303	0,265	Valid
Dependen Pertanyaan 2	0,2303	0,565	Valid
Dependen Pertanyaan 3	0,2303	0,672	Valid
Dependen Pertanyaan 4	0,2303	0,642	Valid
Dependen Pertanyaan 5	0,2303	0,476	Valid
Dependen Pertanyaan 6	0,2303	0,590	Valid
Dependen Pertanyaan 7	0,2303	0,657	Valid
Dependen Pertanyaan 8	0,2303	0,665	Valid
Dependen Pertanyaan 9	0,2303	0,655	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat digunakan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu untuk 9 item pertanyaan yang dipakai variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) valid dan jawaban responden dapat digunakan.

4.3.1.2 Budaya organisasi perusahaan rendah

a. Variabel budaya organisasi (X1)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Variabel 1 Pertanyaan 1	0,2480	0,692	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 2	0,2480	0,767	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 3	0,2480	0,697	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 4	0,2480	0,697	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 5	0,2480	0,682	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 6	0,2480	0,676	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 7	0,2480	0,736	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 8	0,2480	0,816	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 9	0,2480	0,796	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 10	0,2480	0,572	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat digunakan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu untuk 10 jenis pertanyaan yang dipakai variabel budaya organisasi valid dan jawaban responden bisa digunakan.

b. Varibael prosedur kedisiplinan

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan prosedural (X2)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Variabel 2 Pertanyaan 1	0,2480	0,734	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 2	0,2480	0,800	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 3	0,2480	0,492	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 4	0,2480	0,503	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 5	0,2480	0,704	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 6	0,2480	0,438	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 7	0,2480	0,734	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 8	0,2480	0,721	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 9	0,2480	0,705	Valid
Variabel 2 Pertanyaan10	0,2480	0,671	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat digunaakan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu untuk 10 jenis pertanyaan yang digunakan variabel keadilan prosedural valid dan jawaban responden dapat digunakan.

a. Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Dependen Pertanyaan 1	0,2480	0,749	Valid
Dependen Pertanyaan 2	0,2480	0,734	Valid
Dependen Pertanyaan 3	0,2480	0,507	Valid
Dependen Pertanyaan 4	0,2480	0,869	Valid
Dependen Pertanyaan 5	0,2480	0,885	Valid
Dependen Pertanyaan 6	0,2480	0,865	Valid
Dependen Pertanyaan 7	0,2480	0,769	Valid
Dependen Pertanyaan 8	0,2480	0,688	Valid
Dependen Pertanyaan 9	0,2480	0,515	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat digunakan karena r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu untuk 9 item pertanyaan yang dipakai variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) valid dan dapat digunakan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau konsisten. Uji reliabilitas maka dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) pada SPSS, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Variable	**Nilai Minimum**	***cronbach Alpha* (α)**	**Keterangan**
Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,814	Reliabel
Keadilan prosedural (X2)	0,60	0,877	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,60	0,742	Reliable

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 semua pertanyaan pada instrumen penelitian ini layak digunakan sebagai kuisioner untuk mengukur variabel. Ghozali, (2016) Pertanyaan-pertanyaan yang telah memenuhi syarat reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* (α) 0,60.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Variable	**Nilai Minimum**	***cronbach Alpha* (α)**	**Keterangan**
Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,872	Reliabel
Keadilan prosedural (X2)	0,60	0,854	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,60	0,878	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 semua pertanyaan pada instrument penelitian ini layak digunakan sebagai kuisioner untuk mengukur variabel. Ghozali, (2016) pertanyaan-pertanyaan yang telah memenuhi syarat reliabilitas adalah nilah *Cronbach Alpha* (α) 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Alat uji statistik yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah menggunakan program SPSS versi 21. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda terhadap hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji suatu model yang memiliki residual normal yang di mana datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas (Budaya Organisasi perusahaan Tinggi)

Keterangan	Residual	Alpha
N	73	
Asymp. Sig (2-tailed)	0,170	0,05

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 bisa dilihat bahwa nilai *Asymp. sig (2-tailed)* sebesar 0,170. Hasil ini dapat menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05, jadi data rasidual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas (Budaya Organisasi perusahaan Rendah)

Keterangan	Residual	Alpha
N	63	
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	0,05

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 bisa dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil ini dapat menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05. Jadi data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi bila ditemukan adanya korelasi antara varibel bebas (independen). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar varibel bebas (independen) supaya hasil penelitian tidak mengandung bias. Berikut yaitu hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Budaya Organisasi	0,906	1.104	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan prosedural	0,906	1.104	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.19 membuktikan varibael independen budaya organisasi dan keadilan prosedural mempunyai nilai tolerance yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka pada penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas pada variabel independen.

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinearitas (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Budaya Organisasi	0,624	1.604	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan prosedural	0,624	1.604	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.20 membuktikan variabel independen buday organisasi dan keadilan prosedural mempunyai nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Maka pada penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas pada veriabel independen.

4.4.3 Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dan *Residual* untuk pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji *heteroskedastisitas* pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Hasil pengujian *heteroskedastisitas* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji *Heteroskedastisitas* (Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi)

Variabel	Signifikansi	Alpha
Budaya Organisasi X1	0,962	0,05
Keadilan prosedural X2	0,416	0,05

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.21 membuktikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari pada nilai *alpha*. Maka pada penelitian ini model regresi yang dipakai tidak terjadi adanya *heteroskedastisitas*.

Tabel 4.22
Hasil Uji *Heteroskedastisitas* (Budaya Organisasi Perusahaan Rendah)

Variabel	Signifikansi	Alpha
Budaya Organisasi	0,065	0,05
Keadilan prosedural	0,475	0,05

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.22 membuktikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari pada nilai *alpha*. Maka pada penelitian ini model regresi yang dipakai tidak terjadi adanya *heteroskedastisitas.*

4.5 Uji Beda

Uji beda dalam penelitian ini menggunakan uji beda 2 sampel yang berhubungan. Uji normalitas data menunjukkan hasil yang normal, maka pengujian statistik yang dilakukan adalah dengan menggunakan statistic parametric yaitu, paired sample t-tes atau uji beda sampel berpasangan. Uji beda sampel berpasangan (*Paired sample t-test*) digunakan untuk membandingkan mean dari suatu sampel yang berpasangan (Paired). Uji Beda dalam penelitian ini bertujuan melihat perbedaan perusahaan yang memiliki budaya tinggi dan perusahaan yang memiliki budaya rendah. Uji Beda menggunakan *Paired sample t-test* sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil uji beda *Paired sample t-test*

Keterangan	Budaya organisasi tinggi – Budaya organisasi rendah
Asymp. Sig (2-tailed)	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 sebelumnya, nilai signifikan pada variabel budaya organisasi tinggi dan organisasi rendah sebesar 0,000<0,05 (*alpha*). Hal ini membuktikan terdapat perbedaan antara budaya organisasi yang tinggi dan budaya organisasi yang rendah.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh varibel indepanden terhadap variabel dependen. Uji regresi linear bergandi menggunakan bantuan SPSS 21.

4.6.1 Budaya Organisasi Perusahaan Tinggi

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	**Signifikan**	**Koefisien**	**Alpha**	**Keputusan**
Budaya Organisasi X1	0,000	0,351	0,05	H_1 diterima
Keadilan prosedural X2	0,000	0,311	0,05	H_2 diterima
Variabel dependen = *Organizational Citizenship Behavior* Konstanta = 10,802 Adjusted R square = 0,492 Signifikansi = 0,000				

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.24 bisa dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta Sebagai berikut:

$$Y = 10{,}802 + 0{,}351\ X_1 + 0{,}311\ X_2$$

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keadilan prosedural

e = *Standard error*

Koefisien-koefisien persamaan linear berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta dengan nilai sebesar 10,802, dengan hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, jadi nilai *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 10,802.
b. Koefisien regresi pengaruh budaya organisasi variabel X1 dengan nilai sebesar 0,351 yang di mana artinya setiap variabel X1 budaya organisasi naik satu (1) satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,351 denagn asumsi variabel lain konstan.
c. Koefisien regresi keadilan prosedural untuk variabel X2 denagn nilai sebesar 0,311 yang di mana artinya setiap variabel X2 keadilan prosedural naik satu (1) satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,311 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.6.2 Budaya Organisasi Perusahaan Rendah

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	**Signifikan**	**Koefisien**	**Alpha**	**Keputusan**
Budaya Organisasi X1	0,112	0,268	0,05	H_1 ditolak
Keadilan prosedural X2	0,007	0,408	0,05	H_2 diterima
Variabel dependen = *Organizational Citizenship Behavior* Konstanta = 5,546 Adjusted R square = 0,273 Signifikansi = 0,000				

Sumber: Data Primer, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.25 bisa dirumuskan suatu persamaan regresi untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta Sebagai berikut:

$$Y = 5{,}546 + 0{,}268X1 + 0{,}408X2$$

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keadilan prosedural

e = *Standard error*

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas daoat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta dengan nilai sebesar 5,546 dari hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, jadi nilai *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 5,546.
b. Koefisien regresi pengaruh budaya organisasi variabel X1 dengan nilai 0,268 di mana artinya setiap varibael X1 budaya organisasi naik satu (1) satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0,268 dengan asumsi variabel lain konstan.
c. Koefisien regresi keadilan prosedural untuk variabel X2 dengan nilai 0,408 di mana artinya setiap variabel X2 keadilan prosedural naik satu (1) satuan akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior dengan nilai 0,408 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4.7.1.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pada Perusahaan Budaya Organisasi Tinggi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan hasil pengujian 4.24 di atas menunjukkan bahwa *Adjusted R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,492 hal ini dapat disimpulkan 49,2% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain.

4.7.1.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pada Perusahaan Budaya Organisasi Rendah

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan hasil pengujian 4.25 di atas menunjukkan bahwa Adjusted R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,273 hal ini dapat disimpulkan 27,3% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 72,7% dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain.

4.7.2 Uji Signifikan Simultan (F)

4.7.2.1 Uji Signifikan Simultan (F) Pada Perusahaan Budaya Organisasi Tinggi

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000<0,05 jadi dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

4.7.2.2 Uji Signifikan Simultan (F) Pada Perusahaan Budaya Organisasi Rendah

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000<0,05 jadi dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

4.7.3 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

4.7.3.1 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pada Perusahaan Budaya Organisasi Tinggi

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.24 di atas

menunjukkan bahwa statistik t antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Hipotesis kedua

Variabel keadilan prosedural memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.7.3.2 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pada Perusahaan Budaya Organisasi Rendah

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa statistik t antar variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,112 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa H1 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

b. Hipotesis kedua

Variabel keadilan prosedural memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di tabel 4.24 dan 4.25 didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda di tabel 4.24 H1a diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan IT yang budaya organisasinya tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang tinggi di dalam perusahaan menunjukkan para manajer pada seluruh tingkatan organisasinya menampakkan kepemimpinan yang mempelopori perubahan dalam strategi dan taktik kapan saja diperlukan untuk memuaskan kepentingan para *stakeholders* dan *shareholders*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Serpian et al., (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
b. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda di tabel 4.25 H1b ditolak yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan IT yang budaya organisasinya rendah. Penelitian ini tidak mendukung penelitian Mohanty & Rath, (2012) yang

menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada tiga organisasi yang mewakili sektor ekonomi yaitu perusahaan, teknologi informasi dan perbankan. Studi ini juga tidak mendukung penelitian oleh Ebrahimpour et al., (2011) dan Serpian et al., (2016) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang rendah di dalam perusahaan para manajer pada seluruh tingkatan organisasinya cenderung berperilaku secara hati-hati dan politis untuk melindungi atau memajukan diri sendiri atau kelompok yang berkaitan dengan tanggung jawabnya. Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Mujanah et al., (2019) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.8.2 Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di tabel 4.24 dan 4.25 Ha diterima, yang artinya keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik di perusahaan yang budaya organisasinya tinggi maupun yang rendah. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang diperlakukan adil maka karyawan rela melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya. Karena pertimbangan keadilan memengaruhi tingkat seorang karyawan mempercayai bahwa organisasi telah menghargai dirinya. Perlakuan adil yang diterima akan dipersepsikan secara positif oleh pegawai dengan memberi keyakinan bahwa organisasi telah peduli, mempercayai, mendukung dan menghargai keberadaan dirinya dalam organisasi tersebut. Dari hal tersebut maka terbentuklah pola pertukaran sosial antara pegawai dengan organisasi, di mana

perlakuan adil yang dipersepsikan positif tersebut akan menghasilkan perilaku timbal balik berupa perilaku extra role disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Cahyani, 2020) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian serta hipotesis yang ada, maka diperoleh hasil penelitian yang dapat membuktikan dan menjawab masalah penelitian. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis 1 membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta yang budaya organisasinya tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang tinggi di dalam perusahaan para manajer pada seluruh tingkatan organisasinya menampakkan kepemimpinan yang mempelopori perubahan dalam strategi dan taktik kapan saja diperlukan untuk memuaskan kepentingan para *stakeholders* dan *shareholders*. Berbanding terbalik dengan perusahaan yang budaya organisasinya rendah membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang rendah di dalam perusahaan para manajer pada seluruh tingkatan organisasinya cenderung berperilaku secara hati-hati dan politis untuk melindungi atau memajukan diri sendiri dan kelompok yang menjadi tanggung jawabnya.
2. hasil uji hipotesis 2 membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan IT di

Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang diperlakukan adil maka karyawan rela melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya, karena pertimbangan keadilan memengaruhi tingkat seorang karyawan mempercayai bahwa organisasi telah menghargai dirinya. Perlakuan adil yang diterima akan dipersepsikan secara positif oleh pegawai dengan memberi keyakinan bahwa organisasi telah peduli, mempercayai, mendukung dan menghargai keberadaan dirinya dalam organisasi tersebut. Dari hal tersebut maka terbentuklah pola pertukaran sosial antara pegawai dengan organisasi, di mana perlakuan adil yang dipersepsikan positif tersebut akan menghasilkan perilaku timbal balik berupa perilaku extra role disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior.*

3. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang tinggi pada perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta :
    a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka baik itu pelanggan atau klien, terutama pelanggan dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut berisiko.
    b. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
    c. Melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.

Sedangkan untuk budaya organisasi yang lemah pada perusahaan IT di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dijelaskan:

a. Manajer cenderung bertingkah laku sedikit politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak mengubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
b. Pemimpin hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
c. Pemimpin Memenuhi kepentingan diri sendiri dan kurang mempercayai orang lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran dan masukan yang dapat penulis ajukan sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan terus memberikan penyuluhan mengenai bagaimana budaya organisasi dapat diterapkan kepada seluruh karyawan, karena variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior.*

3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas sehingga temuan penelitian ini mungkin memberikan perbedaan hasil penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

Abekah-Nkrumah, G., & Atinga, R. A. (2013). Exploring the link between organisational justice and job satisfaction and performance in Ghanaian hospitals: Do demographic factors play a mediating role? *International Journal of Workplace Health Management*, *6*(3), 189–204. https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2011-0011

Ahmed, M. . S. S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research, Volume 14*(3), 975–985.

Algifari. (2003). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. BPFE. Yogyakarta.

Alotaibi, A. G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*. https://doi.org/10.1177/009102600103000306

Ariyani, M. (2017). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *6*, 73–81.

Bharata, B., Zunaidah, Z., & Diah, Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *14*(2), 257–276. https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i2.4006

Cahyani, K. (2020). The Effect of Perceived Support On Organizational Citizenship Behaviour : The Mediating Role of Organizational Justice and Job Satisfaction: Case Study on A Public Institution in Indonesia. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3578234

Damayanti, K., & Suhariadi, F. (2003). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya". *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*, *Vol. 5*(4).

Ebrahimpour, H., Zahed, A., Khaleghkhah, A., & Sepehri, M. B. (2011). A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *30*, 1920–1925. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.373

Emanuel, A. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Pt. Wirajaya Anugrah Perkasa* [BINUS]. http://eprints.binus.ac.id/id/eprint/6309

Faturochman. (2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Unit Penerbitan Fakultas Psikologi UGM dengan Pustaka Pelajar.

Ghaziani, F. G., Safania, A., & Tayebi, S. M. (2012). Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iran's ministry of sport perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, *6*(7), 179–188.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*. https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work.*

Heveanthantra, S. dan H. F. R. (2014). Hubungan Antara Persepsi Keadilan Prosedural Terhadap Penilaian Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Daerah*, *XIII*(3), 2093–2109.

Hyronimus. (2020). *Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Manajerial , Serta Dampaknya Pada Kinerja Koperasi Pada Koperasi Kredit (Credit Union) Di Flores*. *20*(September), 43–58.

Ikhsan, A., Ikhsan, A., Mercu, U., & Jakarta, B. (2016). *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen*. *2*, 17–35.

Koopman, J. R. (2003). *The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors*.

Laksmi, R. A. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.

Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Mariani. (2011). Pengendalian Internal Terhadap Hubungan Antara Keadilan Organisasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Semarang). In *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.

Mathur, S., Padmakumari, Mathur, S., & Padmakumari. (2013). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Store Executives. *Human Resource Management Research*, *3*(4), 124–149. https://doi.org/10.5923/j.hrmr.20130304.02

Mohanty, J., & Rath, B. (2012). Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal of Business Research*, *6*(1), 65.

Mujanah, S., Brahmasari, I., Ratih, I., & Candraningrat, C. (2019). The Impact Of Collective Ambition, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior And The Women's Cooperatives' Performance In East Java Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, *10*(08), 30–44.

Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *5*(1), 1–10.

Ningsih, D., & Pratama, D. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Panin Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *1*(2), 1–16.

Novliadi, F. (2009). Ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*, *2*(7), 39–46.

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, Inc.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513–563. https://doi.org/10.1177/014920630002600307

Putra, D. S., Heru, S., & Khurotul, A. E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* . *62*(2), 28–36.

Qureshi, Javeria Ashfaq; Hayat, Khansa; Ali, Mehvish; Sarwat, N. (2011). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan. *Journal of Contemporary Research In Business*.

Rahmawati, A. (2018). Effect of Competence on Organizational Citizenship Behavior and Performance Management: The Impact on Organizational Effectiveness.*SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3187630

Rosmiati. (2014). Analisis Program Bantuan Modal Usaha Penguatan Ekonomi Masyarakat (KUPM) oleh Pemerintah Kota Jambi terhadap Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kota Jambi. *FKIP Universitas Jambi*.

Sahar, W. S., & Kurniawan, A. (2020). Analisis Hubungan Antara Dimensi Budaya Kinerja Organisasi Dengan Kerangka Teori Hofstede. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, *8*(2), 89. https://doi.org/10.25157/je.v8i2.2837

Sahrah, A. (2008). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit. *Anima Journal Pyschological Indonesia*.

Santika, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2017). *Pengaruh Organizational Justice Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). 6*(3), 1139–1167.

Saputra, E., Hakim, L., & Anggraini, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal Bening*, *4*(2), 1–22.

Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati*, *06*(2), 150–161.

Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.

Serpian, Swasto Bambang., U. H. N. (2016). *RJOAS, 12(60), December 2016*. *12*(December), 74–78.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. https://doi.org/10.1.

Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media.

Tjahjono, H. K. S. S. dan D. A. (2018). *Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Karyawan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Pko) Di Industri Minyak Dan Gas (Migas)*. Universitas Gajah Mada.

Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1–15.

Vijayalakshmi, Pawani, R. R., & Jain, S. S. (2019). *10.2139@Ssrn.3323846.Pdf*. *1*, 1221–1231.

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Widiastuti, R. K. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan Uny). In *Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta* (Vol. 13, Issue 1).

Wikantari, M. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Personality Dan Procedural Justice*. *July*. Https://Doi.Org/10.13140/Rg.2.2.23416.75521

Wiyono. (2004). *Keadilan Organisaional dan Kepuasaan Kerja: Pengujian Keterkaitan Equity Theory dengan Work Outcomes*.

LAMPIRAN 1

Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE DAN PROSEDURAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Pada Perusahaan IT Di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Yth.

Sdr Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Studi S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Prodi Akuntansi UII yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Organizational Culture Dan Prosedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Perusahaan It Di Daerah Istimewa Yogyakarta)" dimana dalam penelitian ini saya menyusun kuesioner untuk menunjang penelitian tersebut.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna membantu saya menjadi responden penelitian, yaitu dengan mengisi atau memilih jawaban yang telah saya sediakan pada daftar pernyataan yang saya susun. Kebenaran dan kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Sdr akan sangat membantu saya dalam penelitian ini.

Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Khulil Fathuroni

DATA RESPONDEN

Bagian I

Pertanyaan bagian I berupa identitas konsumen. Berilah tanda (√) pada jawaban anda

1. Nama : …….. (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Umur : ☐ < 20 tahun ☐ 21-30 tahun
   ☐ 31-40 tahun ☐ lebih dari 41 tahun
4. Jabatan : .....
5. Masa Kerja : ☐ < 5 tahun
   ☐ 5 sampai dengan 10 tahun
   ☐ > 10 tahun

Bagian II

Petunjuk : Beri tanda centang (√) atau tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dan benar menurut Anda, serta isi pada tempat yang telah disediakan

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

N : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

ITEM PERTANYAAN:

***Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya					
2	Saya tidak pernah menuntut balasan dari rekan yang pernah saya bantu					
3	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja					
4	Saya sering memberikan ide serta gagasan bagi perusahaan					
5	Saya tidak pernah mengeluh karena hal-hal yang tidak sesuai dengan keinginan saya					
6	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja					
7	Saya menerima dengan baik siapapun yang ingin bekerjasama dengan saya					
8	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan					
9	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan					

***Organizational Culture* (X1)**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan					
3	Perusahaan membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan yang beresiko					
4	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar dan menjadi lebih baik					
5	Perusahaan mengawasi pencapaian hasil kinerja saya					
6	Perusahaan mengawasi sikap saya dalam bekerja					
7	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan					
8	Perusahaan mendorong saya agar dapat berfikir kreatif					
9	Informasi disebarkan secara luas agar setiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan					
10	Mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek meskipun pada berbagai bagian yang berbeda di Organisasi					

***Prosedural Justice* (X2)**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Prosedur pemberian imbalan di tempat kerja saya telah melibatkan para pegawai dengan baik					
2	Prosedur pemberian imbalan saya ditempat kerja saya telah dijalankan secara konsisten					
3	Anda merasa diperlakukan atasan sama dengan karyawan yang lain					
4	Keputusan yang didalam perusahaan dilaksanakan sama pada tiap pekerja.					
5	Atasan anda tidak menutupi informasi dari anda					
6	Prosedur pemberian imbalan di tempat kerja saya didasarkan informasi yang Akurat					
7	Prosedur pemberian imbalan di tempat kerja saya terbuka terhadap koreksi dan masukan					
8	Prosedur pemberian imbalan di tempat kerja saya sesuai ketika dan standar moral					
9	Anda diberikan kesempata untuk menyuarakan pendapat					

“TERIMAKASIH”

Semoga Partisipasi Anda Menjadi Berkah dan Kita Selalu Diberikan

Kesuksesan

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan :
Usia :
Jabatan :

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
    a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
    b. Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
    a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).

b. Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.

3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   b. Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

LAMPIRAN 2

SAMPEL PENELITIAN

DAFTAR SAMPEL PENELITIAN

No	Nama Perusahaan (Budaya Orgnisasi Tinggi)
1	PT AMK
2	PT Razen Teknologi Indonesia
3	PT Solve IT
4	Pryvi ID
5	Transisi
No	**Nama Perusahaan (Budaya Organisasi Rendah)**
6	CV Goedang IT
7	CV Omah IT
8	JMC IT Consultans
9	Laporanku Usaha Indonesia

LAMPIRAN 3

Tabulasi Pertanyaan

Dan

Pernyataan Hasil Wawancara

A. Perusahaan Budaya Organisasinya Tinggi

1. Budaya Organisasi (X1)

No	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	36
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
9	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	42
12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
20	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	39
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
23	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	34
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
26	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	33
27	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
29	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	40
30	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
31	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	40
32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
33	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	40
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
35	3	4	2	4	4	5	5	4	4	4	39
36	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	40
37	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39

39	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41
40	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
41	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	38
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
43	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
44	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
45	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
46	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
47	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	33
48	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	38
49	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	42
53	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	38
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
55	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	43
56	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
57	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
58	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
59	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
60	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
61	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
62	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
63	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
64	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	42
65	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	41
66	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
67	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
68	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
69	4	5	4	3	4	2	4	5	4	4	39
70	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
71	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
72	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
73	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45

2. Keadilan Prosedural (X2)

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	33
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
8	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
17	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	34
18	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	34
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	3	2	3	3	4	4	3	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	4	4	5	2	2	5	42
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
41	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
42	4	4	4	4	1	5	5	2	2	2	33
43	4	4	4	4	1	5	5	2	2	2	33
44	4	4	4	4	1	5	5	2	2	2	33
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
53	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	44
54	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	43
55	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
56	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
57	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
58	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
59	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
60	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
63	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
64	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
65	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
66	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	43
67	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41
68	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	45
69	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	42
70	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
71	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
72	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
73	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46

3. Organizational Citizenship Behavior (Y)

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	35
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
8	5	4	5	5	2	2	4	4	5	36
9	5	4	5	5	3	2	4	4	5	37
10	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
11	4	5	5	5	4	3	4	4	4	38
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
15	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
17	5	4	4	4	4	2	4	3	4	34
18	5	4	4	4	4	2	4	4	4	35
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	3	2	4	4	33
23	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
28	5	4	4	4	5	3	5	4	5	39
29	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
34	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
35	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
36	4	4	4	5	4	5	3	4	4	37
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

39	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
40	4	5	4	5	4	3	5	5	5	40
41	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
42	5	4	4	4	4	4	2	4	4	35
43	5	4	4	4	4	4	2	4	4	35
44	5	4	4	4	4	4	2	4	4	35
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
47	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
48	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	5	4	4	5	5	4	3	4	39
53	4	3	5	4	4	5	5	4	4	38
54	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
55	4	3	5	4	5	4	4	5	4	38
56	3	5	4	4	5	5	4	4	4	38
57	4	3	4	4	4	4	5	5	5	38
58	3	5	4	4	5	4	4	4	4	37
59	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
60	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
61	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
62	3	4	4	5	4	5	4	4	4	37
63	4	4	5	5	3	5	5	5	4	40
64	3	5	4	5	4	4	5	4	5	39
65	4	3	4	3	5	4	4	4	4	35
66	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
67	3	5	4	3	5	4	4	5	3	36
68	3	4	4	4	5	5	4	4	3	36
69	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
70	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
71	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40
72	4	3	5	4	4	5	4	5	4	38
73	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40

B. Perusahaan Budaya Organisasinya Rendah

1. Budaya Organisasi (X1)

No	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47
2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	44
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
12	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	40
13	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	41
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
16	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
17	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4	37
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
22	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
29	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43
30	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
32	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	44
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
34	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	38
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	46

38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	46
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
46	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	43
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47
51	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
52	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	43
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
61	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41

2. Keadilan Prosedural (X2)

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2
1	3	3	5	4	3	5	5	4	5	4	41
2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	39
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46
4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	41
5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	41
6	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	42
7	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
8	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
9	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	44
10	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
11	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
12	3	4	5	3	3	5	5	5	4	5	42
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	37
17	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	34
18	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	36
19	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
21	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	44
22	5	3	5	3	4	5	5	3	4	3	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	41
26	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	40
29	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	39
30	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	41
31	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
32	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	38
33	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	42
34	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
35	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
36	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	46
37	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	42
38	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43

39	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41
40	3	3	4	4	4	5	3	4	3	5	38
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
43	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
46	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
47	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	35
48	3	4	4	4	3	5	5	3	5	5	41
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
50	4	4	5	3	3	5	5	3	5	4	41
51	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	36
52	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	42
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
54	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
55	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	43
56	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
57	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	41

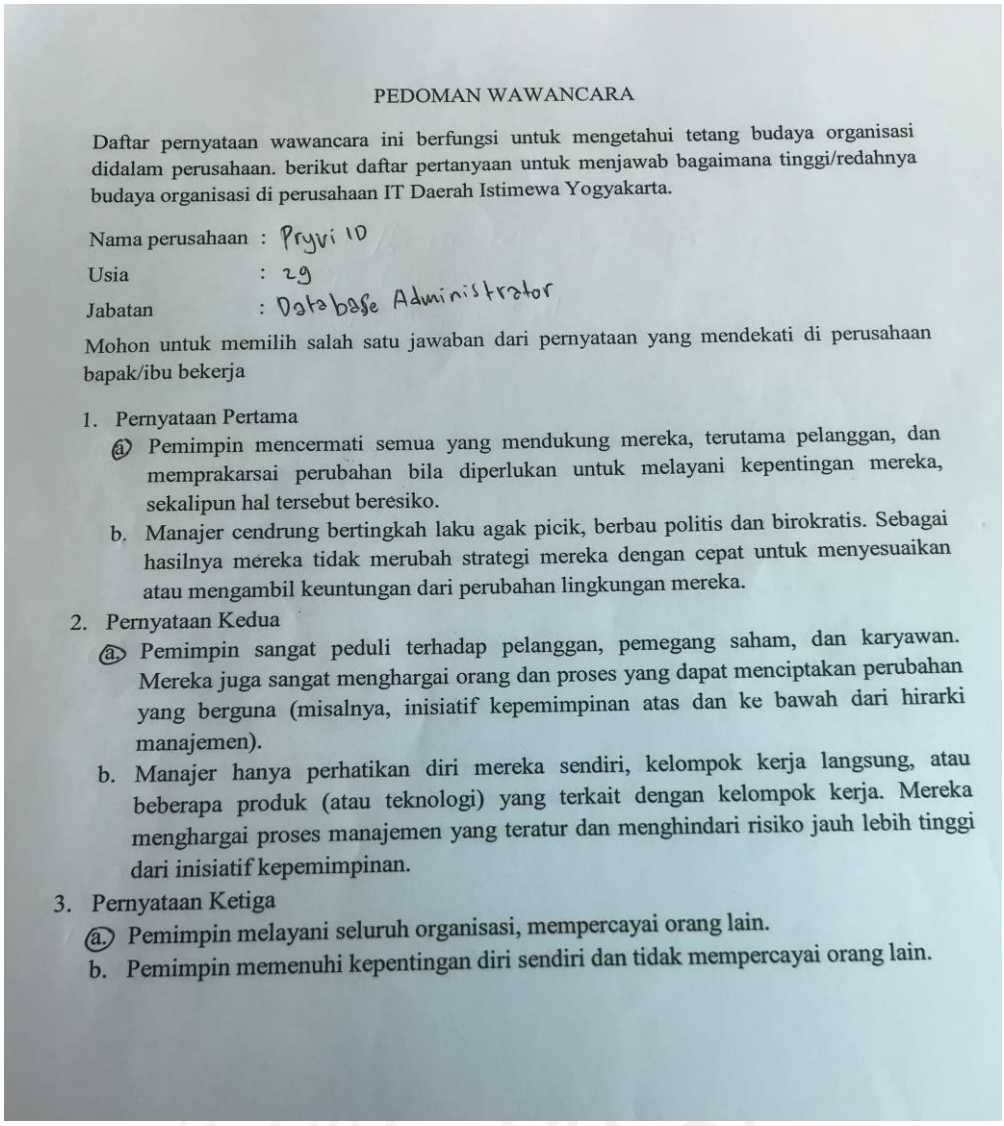
3. Organizational Citizenship Behavior (Y)

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y
1	5	5	5	4	4	5	4	3	4	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	37
6	4	4	5	3	3	3	3	3	3	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
8	4	4	2	4	4	4	4	3	4	33
9	5	4	2	4	4	4	4	4	3	34
10	4	4	2	4	3	3	3	3	3	29
11	5	5	2	4	4	4	4	4	5	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
14	3	4	2	3	3	3	3	4	4	29
15	4	4	2	5	5	5	5	4	4	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
18	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
19	5	5	2	4	4	4	5	4	4	37
20	5	5	2	4	4	4	5	4	4	37
21	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
22	5	3	2	5	5	5	5	4	4	38
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
26	4	4	2	4	3	3	4	4	4	32
27	3	4	5	5	5	5	3	3	5	38
28	4	4	2	4	4	4	5	5	5	37
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
32	3	4	3	3	3	4	3	3	5	31
33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
34	3	3	2	4	3	5	5	3	4	32
35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
37	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34

39	4	4	2	4	4	4	4	3	5	34
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
43	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
44	4	4	2	5	4	5	5	5	5	39
45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
46	5	4	2	3	3	3	3	3	4	30
47	4	4	2	4	4	3	4	3	4	32
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
49	4	4	3	5	3	3	3	3	4	32
50	4	4	2	4	3	3	4	4	3	31
51	5	5	4	4	4	5	5	3	3	38
52	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
53	4	4	2	4	4	4	4	4	5	35
54	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
55	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
56	4	4	2	4	4	4	4	4	5	35
57	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
58	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
59	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
60	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
61	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
62	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
63	4	4	5	4	4	5	3	4	4	37

Hasil Perntayaan Wawancara

a. Perusahaan Budaya Organisasinya Tinggi



PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : Pryvi ID
Usia : 29
Jabatan : Database Administrator

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   b. Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   b. Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   b. Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : Transgi
Usia : 30 tahun
Jabatan : Database Administrator

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   b. Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   b. Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   b. Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : PT AMIK
Usia : 26 tahun
Jabatan : Customer service.

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   ⓐ Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   b. Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   ⓐ Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   b. Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   ⓐ Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   b. Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : PT Solve IT
Usia : 25 Tahun
Jabatan : Junior advertiser

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   b. Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   b. Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   b. Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

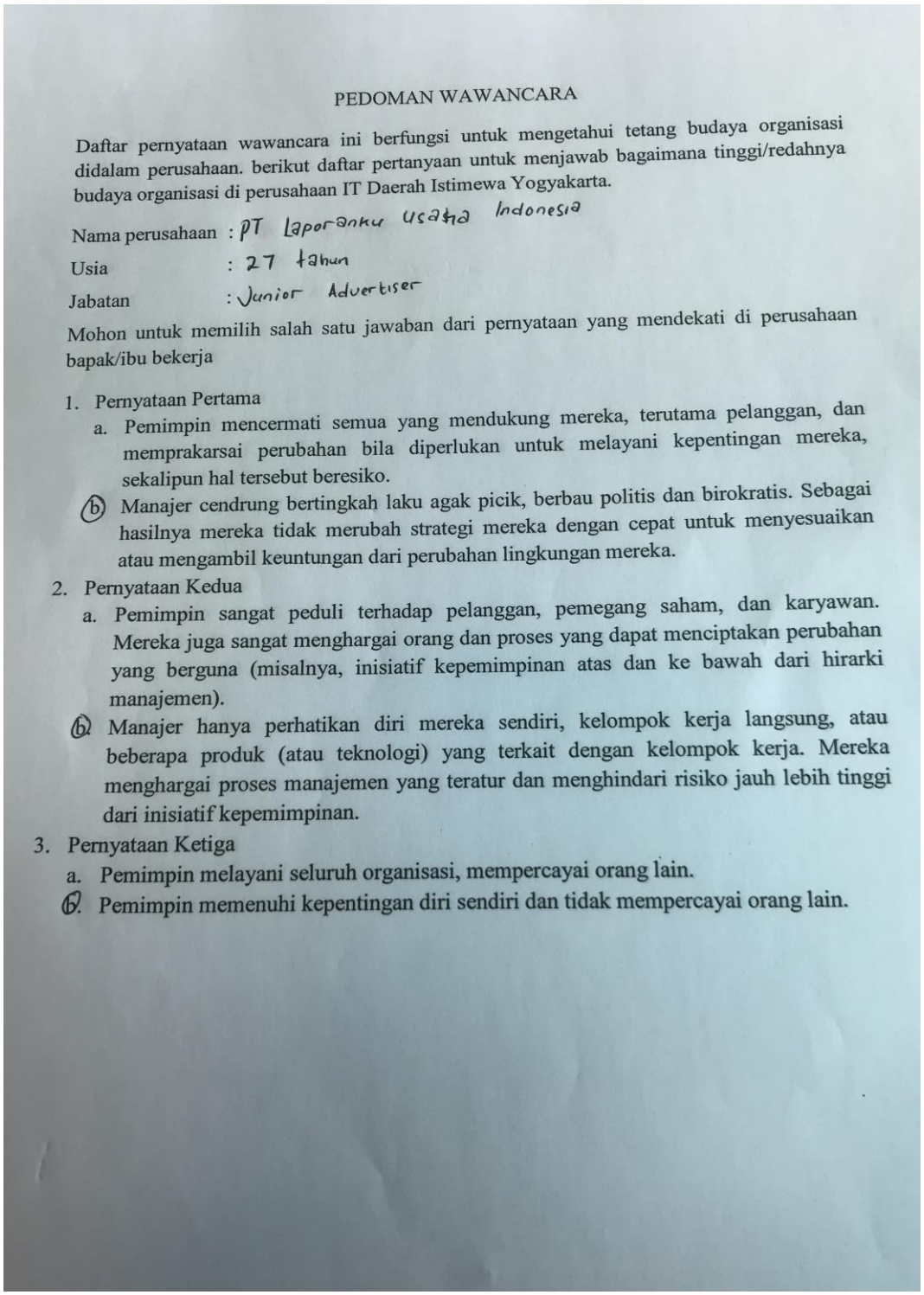
Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : PT. Dazen Teknologi Indonesia
Usia : 45 tahun
Jabatan : System Analyst

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   b. Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   b. Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   b. Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

b. Perusahaan Budaya Organisasinya Rendah



PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : PT Laporanku Usaha Indonesia
Usia : 27 tahun
Jabatan : Junior Advertiser

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   (b) Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   (b) Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   (b) Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : JMC IT Consultans

Usia : 31 Tahun

Jabatan : System Analyst

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   ⓑ Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   ⓑ Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   ⓑ Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : CV Omah IT
Usia : 31 Tahun
Jabatan : Customer Service

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   (b) Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   (b) Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   (b) Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pernyataan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui tetang budaya organisasi didalam perusahaan. berikut daftar pertanyaan untuk menjawab bagaimana tinggi/redahnya budaya organisasi di perusahaan IT Daerah Istimewa Yogyakarta.

Nama perusahaan : CV Goedang IT
Usia : 35 Tahun
Jabatan : System Analyst

Mohon untuk memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang mendekati di perusahaan bapak/ibu bekerja

1. Pernyataan Pertama
   a. Pemimpin mencermati semua yang mendukung mereka, terutama pelanggan, dan memprakarsai perubahan bila diperlukan untuk melayani kepentingan mereka, sekalipun hal tersebut beresiko.
   (b.) Manajer cendrung bertingkah laku agak picik, berbau politis dan birokratis. Sebagai hasilnya mereka tidak merubah strategi mereka dengan cepat untuk menyesuaikan atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan mereka.
2. Pernyataan Kedua
   a. Pemimpin sangat peduli terhadap pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menciptakan perubahan yang berguna (misalnya, inisiatif kepemimpinan atas dan ke bawah dari hirarki manajemen).
   (b.) Manajer hanya perhatikan diri mereka sendiri, kelompok kerja langsung, atau beberapa produk (atau teknologi) yang terkait dengan kelompok kerja. Mereka menghargai proses manajemen yang teratur dan menghindari risiko jauh lebih tinggi dari inisiatif kepemimpinan.
3. Pernyataan Ketiga
   a. Pemimpin melayani seluruh organisasi, mempercayai orang lain.
   (b.) Pemimpin memenuhi kepentingan diri sendiri dan tidak mempercayai orang lain.

LAMPIRAN 4

Uji Validitas Dan Reliabilitas

A. Perusahaan Budaya Organisasinya Tinggi

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		Variabel Independen 1 Pertanyaan 1	Variabel Independen 1 Pertanyaan 2	Variabel Independen 1 Pertanyaan 3	Variabel Independen 1 Pertanyaan 4	Variabel Independen 1 Pertanyaan 5	Variabel Independen 1 Pertanyaan 6	Variabel Independen 1 Pertanyaan 7	Variabel Independen 1 Pertanyaan 8	Variabel Independen 1 Pertanyaan 9	Variabel Independen 1 Pertanyaan 10	Totak X1
Variabel Independen 1 Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.419**	.276*	.233*	.339**	.300**	.142	.292*	.500**	.464**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.047	.003	.010	.232	.012	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.419**	1	.324**	.290*	.246*	.284*	.347**	.448**	.491**	.361**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.013	.036	.015	.003	.000	.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.276*	.324**	1	.301**	.187	.151	-.020	.219	.147	.151	.462**
	Sig. (2-tailed)	.018	.005		.010	.113	.201	.863	.063	.216	.203	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.233*	.290*	.301**	1	.291*	.381**	.665**	.337**	.340**	.233*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.047	.013	.010		.012	.001	.000	.004	.003	.047	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.339**	.246*	.187	.291*	1	.234*	.330**	.270*	.266*	.260*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.003	.036	.113	.012		.047	.004	.021	.023	.026	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.300**	.284*	.151	.381**	.234*	1	.333**	.194	.290*	.281*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.010	.015	.201	.001	.047		.004	.100	.013	.016	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.142	.347**	-.020	.665**	.330**	.333**	1	.422**	.310**	.151	.568**
	Sig. (2-tailed)	.232	.003	.863	.000	.004	.004		.000	.008	.204	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.292*	.448**	.219	.337**	.270*	.194	.422**	1	.297*	.453**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.063	.004	.021	.100	.000		.011	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.500**	.491**	.147	.340**	.266*	.290*	.310**	.297*	1	.701**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.216	.003	.023	.013	.008	.011		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 1 Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.464**	.361**	.151	.233*	.260*	.281*	.151	.453**	.701**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.203	.047	.026	.016	.204	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Totak X1	Pearson Correlation	.646**	.704**	.462**	.645**	.555**	.548**	.568**	.615**	.725**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedural

Correlations

		Variabel Independen 2 Pertanyaan 1	Variabel Independen 2 Pertanyaan 2	Variabel Independen 2 Pertanyaan 3	Variabel Independen 2 Pertanyaan 4	Variabel Independen 2 Pertanyaan 5	Variabel Independen 2 Pertanyaan 6	Variabel Independen 2 Pertanyaan 7	Variabel Independen 2 Pertanyaan 8	Variabel Independen 2 Pertanyaan 9	Variabel Independen 2 Pertanyaan 10	Total X2
Variabel Independen 2 Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.594**	.532**	.404**	.352**	.370**	.423**	.363**	.316**	.461**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.001	.000	.002	.006	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.594**	1	.567**	.550**	.332**	.390**	.353**	.540**	.413**	.451**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.001	.002	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.532**	.567**	1	.625**	.349**	.367**	.388**	.393**	.405**	.460**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.001	.001	.001	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.404**	.550**	.625**	1	.513**	.557**	.378**	.419**	.366**	.492**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.352**	.332**	.349**	.513**	1	.350**	.260*	.605**	.610**	.660**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.003	.000		.002	.026	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.370**	.390**	.367**	.557**	.350**	1	.756**	.190	.216	.261*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.002		.000	.107	.067	.026	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.423**	.353**	.388**	.378**	.260*	.756**	1	.130	.171	.247*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.001	.026	.000		.274	.148	.036	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.363**	.540**	.393**	.419**	.605**	.190	.130	1	.757**	.654**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.000	.107	.274		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.316**	.413**	.405**	.366**	.610**	.216	.171	.757**	1	.618**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.000	.067	.148	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Variabel Independen 2 Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.461**	.451**	.460**	.492**	.660**	.261*	.247*	.654**	.618**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.036	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total X2	Pearson Correlation	.650**	.702**	.688**	.727**	.765**	.610**	.558**	.757**	.741**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Correlations

		Dependen Pertanyaan 1	Dependen Pertanyaan 2	Dependen Pertanyaan 3	Dependen Pertanyaan 4	Dependen Pertanyaan 5	Dependen Pertanyaan 6	Dependen Pertanyaan 7	Dependen Pertanyaan 8	Dependen Pertanyaan 9	Total Y
Dependen Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.031	.240*	.138	-.008	-.162	-.046	.014	.348**	.265*
	Sig. (2-tailed)		.793	.041	.245	.949	.170	.700	.907	.003	.024
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.031	1	.199	.531**	.389**	.188	.276*	.181	.196	.565**
	Sig. (2-tailed)	.793		.091	.000	.001	.112	.018	.125	.096	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.240*	.199	1	.402**	.171	.317**	.365**	.509**	.375**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.041	.091		.000	.147	.006	.001	.000	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.138	.531**	.402**	1	.030	.241*	.327**	.290*	.470**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.245	.000	.000		.803	.040	.005	.013	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 5	Pearson Correlation	-.008	.389**	.171	.030	1	.434**	.215	.156	.013	.476**
	Sig. (2-tailed)	.949	.001	.147	.803		.000	.068	.187	.911	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 6	Pearson Correlation	-.162	.188	.317**	.241*	.434**	1	.234*	.417**	.135	.590**
	Sig. (2-tailed)	.170	.112	.006	.040	.000		.046	.000	.255	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 7	Pearson Correlation	-.046	.276*	.365**	.327**	.215	.234*	1	.465**	.501**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.700	.018	.001	.005	.068	.046		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.014	.181	.509**	.290*	.156	.417**	.465**	1	.445**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.907	.125	.000	.013	.187	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Dependen Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.348**	.196	.375**	.470**	.013	.135	.501**	.445**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.003	.096	.001	.000	.911	.255	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total Y	Pearson Correlation	.265*	.565**	.672**	.642**	.476**	.590**	.657**	.665**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	9

B. Perusahaan Budaya Organisasinya Rendah

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		Variabel Independen 1 Pertanyaan 1	Variabel Independen 1 Pertanyaan 2	Variabel Independen 1 Pertanyaan 3	Variabel Independen 1 Pertanyaan 4	Variabel Independen 1 Pertanyaan 5	Variabel Independen 1 Pertanyaan 6	Variabel Independen 1 Pertanyaan 7	Variabel Independen 1 Pertanyaan 8	Variabel Independen 1 Pertanyaan 9	Variabel Independen 1 Pertanyaan 10	Totak X1
Variabel Independen 1 Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.798**	.637**	.637**	.762**	.665**	.230	.352**	.419**	.176	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.070	.005	.001	.168	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.798**	1	.804**	.912**	.538**	.613**	.344**	.459**	.489**	.218	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.086	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.637**	.804**	1	.910**	.493**	.552**	.356**	.341**	.451**	.119	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.006	.000	.354	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.637**	.912**	.910**	1	.421**	.552**	.309*	.391**	.451**	.119	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.014	.002	.000	.354	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.762**	.538**	.493**	.421**	1	.771**	.327**	.352**	.416**	.204	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.009	.005	.001	.108	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.665**	.613**	.552**	.552**	.771**	1	.277*	.326**	.461**	.119	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.028	.009	.000	.353	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.230	.344**	.356**	.309*	.327**	.277*	1	.740**	.587**	.484**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.070	.006	.004	.014	.009	.028		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.352**	.459**	.341**	.391**	.352**	.326**	.740**	1	.742**	.584**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.006	.002	.005	.009	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.419**	.489**	.451**	.451**	.416**	.461**	.587**	.742**	1	.396**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 1 Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.176	.218	.119	.119	.204	.119	.484**	.584**	.396**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.168	.086	.354	.354	.108	.353	.000	.000	.001		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Totak X1	Pearson Correlation	.692**	.767**	.697**	.697**	.682**	.676**	.736**	.816**	.796**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedural

Correlations

		Variabel Independen 2 Pertanyaan 1	Variabel Independen 2 Pertanyaan 2	Variabel Independen 2 Pertanyaan 3	Variabel Independen 2 Pertanyaan 4	Variabel Independen 2 Pertanyaan 5	Variabel Independen 2 Pertanyaan 6	Variabel Independen 2 Pertanyaan 7	Variabel Independen 2 Pertanyaan 8	Variabel Independen 2 Pertanyaan 9	Variabel Independen 2 Pertanyaan 10	Total X2
Variabel Independen 2 Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.621**	.178	.348**	.595**	.294*	.417**	.472**	.464**	.308*	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.163	.005	.000	.019	.001	.000	.000	.014	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.621**	1	.308*	.378**	.509**	.245	.446**	.558**	.524**	.544**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.002	.000	.053	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.178	.308*	1	.110	.285*	.346**	.351**	.365**	.266*	.287*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.163	.014		.393	.024	.005	.005	.003	.035	.022	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.348**	.378**	.110	1	.282*	.086	.318*	.312*	.219	.129	.503**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.393		.025	.502	.011	.013	.085	.314	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.595**	.509**	.285*	.282*	1	.017	.338**	.636**	.306*	.455**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.025		.893	.007	.000	.015	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.294*	.245	.346**	.086	.017	1	.391**	.157	.374**	.309*	.438**
	Sig. (2-tailed)	.019	.053	.005	.502	.893		.002	.219	.003	.014	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.417**	.446**	.351**	.318*	.338**	.391**	1	.414**	.674**	.456**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.011	.007	.002		.001	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.472**	.558**	.365**	.312*	.636**	.157	.414**	1	.304*	.397**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.013	.000	.219	.001		.016	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.464**	.524**	.266*	.219	.306*	.374**	.674**	.304*	1	.474**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.085	.015	.003	.000	.016		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Variabel Independen 2 Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.308*	.544**	.287*	.129	.455**	.309*	.456**	.397**	.474**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.022	.314	.000	.014	.000	.001	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total X2	Pearson Correlation	.734**	.800**	.492**	.503**	.704**	.438**	.734**	.721**	.705**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Correlations

		Dependen Pertanyaan 1	Dependen Pertanyaan 2	Dependen Pertanyaan 3	Dependen Pertanyaan 4	Dependen Pertanyaan 5	Dependen Pertanyaan 6	Dependen Pertanyaan 7	Dependen Pertanyaan 8	Dependen Pertanyaan 9	Total Y
Dependen Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.718**	.278*	.593**	.625**	.528**	.628**	.449**	.173	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.174	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.718**	1	.347**	.505**	.576**	.450**	.551**	.447**	.294*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.278*	.347**	1	.335**	.390**	.431**	.057	.119	-.007	.507**
	Sig. (2-tailed)	.027	.005		.007	.002	.000	.655	.353	.959	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.593**	.505**	.335**	1	.822**	.797**	.693**	.580**	.449**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.625**	.576**	.390**	.822**	1	.807**	.692**	.516**	.417**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.528**	.450**	.431**	.797**	.807**	1	.696**	.500**	.459**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.628**	.551**	.057	.693**	.692**	.696**	1	.596**	.305*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.655	.000	.000	.000		.000	.015	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.449**	.447**	.119	.580**	.516**	.500**	.596**	1	.450**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.353	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Dependen Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.173	.294*	-.007	.449**	.417**	.459**	.305*	.450**	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.174	.019	.959	.000	.001	.000	.015	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total Y	Pearson Correlation	.749**	.734**	.507**	.869**	.885**	.865**	.769**	.688**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

LAMPIRAN 5

Uji Asumsi Klasik

A. Perusahaan Budaya Organisainya Tinggi

Lampiran Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30811906
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.052
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. Perusahaan Budaya Organisasinya Rendah

Lampiran Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11720865
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.056
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

A. Perusahaan Budaya Organisainya Tinggi

Lampiran Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.802	3.293		3.280	.002		
	X1	.351	.075	.411	4.664	.000	.906	1.104
	X2	.311	.059	.468	5.305	.000	.906	1.104

a. Dependent Variable: Y

B. Perusahaan Budaya Organisainya Rendah

Lampiran Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.546	6.240		.889	.378		
	X1	.268	.166	.221	1.612	.112	.624	1.604
	X2	.408	.147	.381	2.777	.007	.624	1.604

a. Dependent Variable: Y

A. Perusahaan Budaya Organisainya Tinggi

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.492	2.153		.228	.820		
	X1	-.002	.049	-.006	-.048	.962	.906	1.104
	X2	.031	.038	.102	.819	.416	.906	1.104

a. Dependent Variable: Abs_RES1

B. Perusahaan Budaya Organisainya Rendah

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.563	3.324		2.576	.012		
	X1	-.167	.089	-.298	-1.880	.065	.624	1.604
	X2	.056	.078	.114	.719	.475	.624	1.604

a. Dependent Variable: Abs_RES1

LAMPIRAN 6

Uji Beda

Hasil uji beda *Paired sample t-test*

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
					95% Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	Budaya_Tinggi - Budaya_Rendah	-5.819	5.458	.688	-6.994	-4.245	-8.172	62	.000

LAMPIRAN 7

Uji Hipotesis

A. Perusahaan Budaya Organisasinya Tinggi

1. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.712[a]	.507	.492	2.341	.507	35.930	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

2. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.769	2	196.884	35.930	.000[b]
	Residual	383.574	70	5.480		
	Total	777.342	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.802	3.293		3.280	.002		
	X1	.351	.075	.411	4.664	.000	.906	1.104
	X2	.311	.059	.468	5.305	.000	.906	1.104

a. Dependent Variable: Y

B. Perusahaan Budaya Organisasinya Rendah

1. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.545[a]	.297	.273	4.185	.297	12.670	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.870	2	221.935	12.670	.000[b]
	Residual	1050.987	60	17.516		
	Total	1494.857	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.546	6.240		.889	.378		
	X1	.268	.166	.221	1.612	.112	.624	1.604
	X2	.408	.147	.381	2.777	.007	.624	1.604

a. Dependent Variable: Y