

Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap OCB Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Ngurah Rai Bali

I Gusti Ayu Agung Utami Cahaya Putri ^{1*}, I Wayan Edi Arsawan ², Cokorda Gede Putra Yudistira ³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: utamicahayaputri@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan serta tingkat kompetensi, komitmen dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sistematis (angka) yang akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 234 responden sebagai sampel penelitian dan data sekunder berupa data gambaran umum perusahaan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan Skala Likert. Hasil penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi di perusahaan maka semakin tinggi pula OCB yang dirasakan karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya komitmen organisasi karyawan di perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka semakin tinggi pula OCB yang dirasakan karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract: The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence and the level of competence, commitment and organizational culture on *Organizational Citizenship Behavior* at PT. Angkasa Pura I (Persero) Ngurah Rai International Airport, Bali. This research is quantitative. Sources of data in this study using primary data and secondary data. Primary data in the form of data obtained through distributing questionnaires to 234 respondents as research samples and secondary data in the form of company general description data. Statistical analysis used in this study is multiple linear regression. The result of this research is that competence has a significant positive effect on *Organizational Citizenship Behavior*. This shows that the better the competence in the company, the higher the OCB felt by employees. Organizational Commitment has no significant effect on OCB. This shows that the good or bad organizational commitment of employees in the company will not affect the increase or decrease in the OCB of employees at PT. Angkasa Pura I (Persero) Ngurah Rai International Airport, Bali. Organizational culture has a significant positive effect on OCB. This shows that the better the organizational culture in the company, the higher the OCB felt by employees.

Keywords: Competence, Commitment, Organizational Culture, *Organizational Citizenship Behavior*

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk aktif dalam menentukan strategi dan kebijakan manajemen yang terbaik khususnya dalam bidang SDM. Karyawan sangat diharapkan mampu menerapkan perilaku OCB pada saat bekerja. OCB merupakan perilaku positif karyawan yang melampaui peran, tugas, dan deskripsi pekerjaan yang disyaratkan oleh perusahaan. Munculnya OCB dapat menjadi hal yang positif walaupun masih dirasakan langka bagi perusahaan. Dengan munculnya perilaku positif karyawan, OCB dapat menunjukkan bahwa terdapat kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. Organ et al dalam Rahmawati, T. (2017) memaparkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal yang berasal dari diri karyawan itu sendiri, antara lain ialah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi, serta faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi OCB yaitu kompetensi. Menurut Palan dalam Susilo, Tri Achmad Budi (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki jabatan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai unggulan pada bidang tersebut. Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai identifikasi individu dengan keterlibatan kerja dalam organisasi yang khusus dan termasuk penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk bekerja keras untuk organisasi bersama dengan ambisi yang berbeda untuk tetap bekerja untuk organisasi itu (Porter et al., dalam Bell, M., & Sheridan, A., 2020). Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan, kesediaan melakukan usaha menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Komitmen karyawan itulah yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB yang penting untuk produktivitas dan kinerja bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, dan memiliki tingkat pergantian atau turnover intention yang rendah, Newstrom dan Davis (dalam Hermawan, M. Yuda, 2019). Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB yaitu budaya organisasi. Dalam buku Sahir, S. H. (2021) budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku karyawan, terutama berdampak pada motivasi, mendorong pembelajaran individu, memengaruhi komunikasi, dan meningkatkan nilai-nilai organisasi pengambilan keputusan kelompok dan penyelesaian konflik.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wisesa, P. N. (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap (OCB) dan penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Nugraha dan Adnyani (2018) bahwa secara parsial kompetensi terhadap OCB berpengaruh positif signifikan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mangindaan B., dkk (2020), dalam penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap (OCB). Pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhaniar, V., dkk (2021), Mangindaan B., dkk (2020), dan Nugraha dan Adnyani (2018) diperoleh hasil komponen komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, Y. M., dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap (OCB). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhaniar, V., (2021), Mangindaan B., dkk (2020) dan Nugraha dan Adnyani (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap OCB. Artinya dalam implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, dan perilaku karyawan sesuai dengan budaya organisasi.

Berdasarkan permasalahan kesenjangan hasil penelitian sebelumnya antara Kompetensi, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap OCB, maka penelitian ini akan mengklarifikasi kesenjangan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas dalam meningkatkan OCB yaitu khususnya pada faktor kompetensi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan tingkat Kompetensi, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap OCB Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali.

Metode

Jenis dan pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menekankan pada beberapa penilaian numerik atas beberapa fenomena yang dipelajari atau diteliti. Penelitian ini PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali yang terletak di Kabupaten Badung dengan waktu penelitian selama enam bulan. Menurut Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2018: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga apabila mengacu pada jumlah karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali yakni 566 karyawan. Teknik yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dimana penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi. Skala pengukuran data digunakan dalam mengukur jawaban responden dengan mengacu pada skala likert. Data primer merupakan data yang dapat diambil secara langsung oleh peneliti dari beberapa jawaban responden atau dari beberapa objek penelitian. Data sekunder merupakan data yang telah ada pada perusahaan ataupun organisasi dan dikumpulkan dalam berbagai dokumen tertentu yang diluar dari peneliti sendiri.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas kuesioner diperoleh hasil bahwa untuk variabel kompetensi (X1) dari 10 item pertanyaan (X1.1 – X1.10) diperoleh nilai korelasi terendah pada item X1.2 = 0,285 dengan nilai signifikansi = 0,000; variabel komitmen organisasi (X2) dari 8 item pertanyaan (X2.1 – X2.8) diperoleh nilai korelasi terendah pada item X2.7 = 0,449 dengan nilai signifikansi = 0,000; variabel budaya organisasi (X3) dari 19 item pertanyaan pertanyaan (X3.1

– X3.19) diperoleh nilai korelasi terendah pada item X3.6 = 0,209 dengan nilai signifikansi = 0,001; variabel OCB (Y) dari 15 item pertanyaan (Y.1 – Y.15) diperoleh nilai korelasi terendah pada item Y.4 = 0,255 dengan nilai signifikansi = 0,000. Berdasarkan hasil-hasil ini dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel dalam kuesioner adalah valid karena nilai korelasinya > 0,128 dengan nilai signifikansinya < 0,05.

Uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach Alpha variabel kompetensi (X1) = 0.676; variabel komitmen organisasi (X2) = 0.743; variabel budaya organisasi (X3) = 0.830; dan variabel OCB (Y) = 0.735. Berdasarkan hasil-hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka sampel berasal dari populasi yang distribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < 0,05, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-25.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		234
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12742103
Most Extreme Differences	Absolute	0.35
	Positive	0.31
	Negative	-0.035
Test Statistic		0.35
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

^a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah dalam IBM SPSS 25, 2022

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh atau hubungan secara linear antara 2 variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standard-ized Coef-ficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	8.344	3.468		2.406	0.017
Kompetensi (X1)	0.217	0.068	0.159	3.173	0.002
1 Komitmen Organisasi (X2)	0.021	0.063	0.013	0.333	0.740
Budaya Organisasi (X3)	0.555	0.040	0.697	13.888	0.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data diolah dalam IBM SPSS 25, 2022

Persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 8,344 + 0,217 X_1 + 0,021 X_2 + 0,555 X_3$. Nilai *konstant* sebesar 8,344 artinya jika kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya 8,344.

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,217 artinya setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,021 artinya setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,021

satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_3) bernilai positif, yaitu 0,555 artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,597 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
			Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	8.344	3.468		2.406	0.017
	Kompetensi (X1)	0.217	0.068	0.159	3.173	0.002
	Komitmen Organisasi (X2)	0.021	0.063	0.013	0.333	0.740
	Budaya Organisasi (X3)	0.555	0.040	0.697	13.888	0.000

Sumber: Data diolah dalam IBM SPSS 25, 2022

Pada Tabel 3 di atas, disajikan nilai koefisien t_{hitung} dan signifikan untuk variabel independen, sebagai berikut

1. Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) mengenai pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh koefisien regresi arah positif dan memperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,173 > 1,97033$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh koefisien regresi arah positif dan memperoleh nilai t hitung < t tabel ($0,333 < 1,97033$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,740 dimana nilai $0,740 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh koefisien regresi arah positif dan dan memperoleh nilai t hitung > t tabel ($13,888 > 1,97033$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Uji Signifikan (Uji F)

Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak $n = 234$ dimana $df(1) = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df(2) = 234-4 = 230$, diperoleh nilai koefisien F_{tabel} sebesar 2,64. Sedangkan nilai F-hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4258.193	3	1419.398	143.253	.000 ^b
Residual	2278.918	230	9.908		
Total	6537.111	233			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Data diolah dalam IBM SPSS 25, 2022

Tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 143,253 sementara F_{tabel} sebesar 2,64 yang berarti nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu OCB (Y). Jadi hipotesis 4 (H4) yang menyatakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterima atau terbukti.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi) dalam menerangkan variasi variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)).

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	0.651	0.647	3.148

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Data diolah dalam IBM SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,647 atau 64,7%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 64,7% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan 0,353 atau 35,3% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi (X1) terhadap OCB (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajibannya, serta memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dan membantu serta bekerja sama dengan rekan kerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan OCB. Seperti pendapat Sarmawa et al. (2015) bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang semakin tinggi cenderung akan bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajibannya dengan berusaha membantu sesama rekan kerjanya yang mengalami kesulitan sehingga semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Adnyani (2018) dan Wisesa, P. N. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya komitmen organisasi karyawan di perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan OCB. Kondisi ini dapat terjadi karena komitmen organisasi pada karyawan PT. Angkasa Pura I tidak dalam konteks OCB melainkan dalam konteks hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi namun tidak dengan cara berkontribusi yang melebihi dari tuntutan peran di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, melainkan ketika karyawan merasa puas dengan apa yang terdapat dalam organisasi, tentunya karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Seperti pendapat Kurniawan, A. (2015) pada saat karyawan telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sengkey, Y. M., dkk (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Ramadhaniar, V., dkk (2021), Mangindaan B., dkk (2020), dan Nugraha dan Adnyani (2018) menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif, yang mana menunjukkan jika budaya organisasi yang dimiliki para karyawan tinggi maka akan berdampak pada sikap OCB yang akan meningkat. Budaya organisasi yang sudah dipupuk dalam diri karyawan akan meningkatkan rasa kebersamaan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepedulian terhadap perusahaan, dan sebagian besar ialah bagian dari OCB. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Firdaus A. E. (2017) pada hakikatnya budaya organisasi merupakan progress integrasi dari suatu perilaku manusia yang ada di dalam organisasi yang melibatkan antara pikiran, ucapan, dan perbuatan dalam rangka pembentukan identitas organisasi, sehingga dapat memicu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik pada setiap individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Y. Ramadhaniar, V., dkk (2021), Mangindaan B., dkk (2020), dan Nugraha & Adnyani (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Simultan Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi seorang karyawan akan meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan OCB (Y). Dari hasil uji secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ini hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a yang berbunyi "Kompetensi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali" diterima, yang berarti terdapat pengaruh penting antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan OCB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Adnyani (2018) menyatakan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Tingkat Kompetensi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan OCB

Dalam penelitian ini tingkat kompetensi, komitmen organisasi, budaya organisasi dan OCB ditinjau dari hasil data analisis deskriptif memiliki perbedaan yang cukup signifikan.

Pada variabel Kompetensi (X1) jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 29 dan jawaban maksimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 50. Nilai mean sebesar 42,21 dan standar deviasi jauh lebih kecil dibandingkan nilai mean yakni 3,896 sehingga menunjukkan data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata (mean).

Lalu pada variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 24 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 40. Nilai mean sebesar 33,93 dan standar deviasi 3,273 yang lebih kecil dari mean sehingga menunjukkan data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata (mean).

Kemudian pada variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 132, dan jawaban maksimum sebesar 178. Nilai mean sebesar 154,67 dan standar deviasi 9,309 yang lebih kecil dari mean sehingga menunjukkan data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata (mean).

Dan pada variabel OCB (Y) memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 48, dan jawaban maksimum sebesar 73. Nilai mean sebesar 63,89 dan standar deviasi 5,297 yang lebih kecil dari mean sehingga menunjukkan data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata (mean).

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui tingkat variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Disamping itu melalui hasil uji t pada variabel komitmen organisasi yang telah dilakukan menunjukkan nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 0,333 dengan taraf signifikansi sebesar 0,740 lebih besar dari 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Untuk dapat menumbuhkan dan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan terdapat banyak cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan atau manajemen suatu perusahaan. Adapun cara untuk membangun dan

mempertahankan komitmen organisasi yang baik dalam perusahaan yaitu dengan menggunakan suatu model yang menggambarkan bagaimana seseorang dapat sampai di jenjang komitmen, yaitu berikut ini:

1. Fase I (*Open*): Fase terbuka dan merupakan fase yang paling vital dalam proses komitmen. Pada perusahaan yang sukses, terdapat suatu budaya yang bernama '*Open Communication*' antara manager dan karyawan yang dapat memastikan setiap karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan dalam bekerja.
2. Fase II (*Trust, Respect, Confidence*): Fase yang sangat dibutuhkan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang besar dapat dicapai jika perusahaan percaya kepada karyawan dan begitu pula sebaliknya. Hal yang sangat baik terjadi jika perusahaan menghormati opini, ide, keputusan, dan penilaian dari karyawan dan sebaliknya.
3. Fase III (*Belief*): Fase ini terjadi ketika seseorang saling menghargai, percaya, dan memiliki kepercayaan diri mudah untuk meyakini (*Belief*) satu sama lain ketika berkomunikasi. Pada fase ini karyawan maupun perusahaan akan lebih mudah untuk menerima *input* atau *feedback* dari orang lain walaupun merupakan *feedback* yang negatif.
4. Fase IV (*Commitment*): Komitmen akan mengikuti jika sudah sampai ke tahap *Belief*. Pada fase ini karyawan akan berkomitmen penuh dan memberikan seluruh hati dan jiwanya untuk apa yang mereka yakini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali.
2. Penelitian ini menghasilkan model jenjang untuk mencapai komitmen organisasi yaitu Fase *Open I*, Fase II (*Trust, Respect, Confidence*), Fase III (*Belief*), Fase IV (*Commitment*).
3. Perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali agar memperhatikan latar belakang kemampuan dan pendidikan karyawan sebelum menerima suatu jabatan tertentu agar berdampak pada lancarnya siklus kerja. Selain itu perusahaan diharapkan lebih mendukung konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan berkinerja baik. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk melakukan kajian yang lebih mendalam agar bisa menemukan berbagai determinan lain yang terkait dengan OCB khususnya pada perusahaan BUMN.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih saya ucapkan kepada seluruh pimpinan dan karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali khususnya kepada Airport Equipment yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga proses penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar.

Referensi/ Reference

- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How Organisational Commitment Influences Nurses' Intention To Stay In Nursing Throughout Their Career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 2-3
- Firdaus, A. E. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1 (1),1.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15 (01), 96.

- Mangindaan, B. Tewel, B. Dotulong, L. O. H. (2020). Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8 (01), 93.
- Nugraha dan Adnyani. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (01), 25.
- Rahmawati, T., Prasetya. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (01), 99.
- Ramadhaniar, V., Harnida, M., Syahrani (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Nasru Putra Group. *Diploma Thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB*, 4-6.
- Sarmawa, I W. G., Suryani, N. K., dan Riaan, I G. (2015). Organizational Citizenship Behavior Predictor and Its Effects on The Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(1), 1-13
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Susilo, T. A. B. (2019). The Effects of Self-Efficacy, Achievement Motivation, Competence and Training on Organizational Learning, Career Development and Lecturer Performance at PGRI Colleges in East Java. *Doctoral thesis, Untag 1945 Surabaya*.
- Sahir, S. H. (2021). Pengembangan dan Budaya Organisasi. *Yayasan Kita Menulis*.
- Sengkey, Y. M., Tewel. B., Lintong, D. Ch. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6 (04), 3145-3146.
- Wisesa, P. N. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat di Tugurejo, Semarang.