

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RITRA CARGO INDONESIA CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi
Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

Ni Made Tira Triana

NIM : 1915744096

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RITRA CARGO INDONESIA CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi
Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

Ni Made Tira Triana

NIM : 1915744096

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul skripsi : Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar

2. Pelaksana

Nama : Ni Made Tira Triana
NIM : 1915744096
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 15 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

Pembimbing II

A.A. Ayu Mirah Kencanawati, SE., MM
NIP. 197206121998022002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RITRA CARGO INDONESIA CABANG DENPASAR**

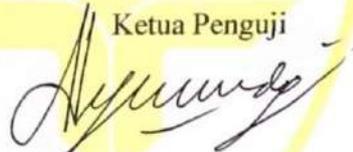
Oleh :

NI MADE TIRA TRIANA

NIM : 1915744096

Disahkan :

Ketua Penguji



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM

NIP.196808271993031002

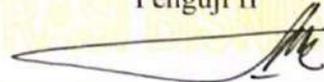
Penguji I



I Wayan Siwantara, SE., M.M

NIP. 196503071992031002

Penguji II



Drs. I.B. Artha Adnyana, M.Hum

NIP. 196312311989031023

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis

Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D

NIP. 196503071992031002

Badung, 24 Agustus 2023

Prodi. D4 Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarsa, SE., M.M

NIP.197612032008122001

PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 21 Juli 2023

Yang Menyatakan



Ni Made Tira Triana

1915744096

MOTTO dan PERSEMBAHAN

Motto :

“Not who finishes first, but who can end what has been started”

Bukan siapa yang selesai duluan, melainkan siapa yang
bisa mengakhiri apa yang sudah dimulai.

Persembahan :

Puji syukur penulis panjatkan dihadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat-NYA penulis dapat Menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar”. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Ida Bhatara Hyang Guru, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, perlindungan, kerahayuan dan berkat yang selalu diberikan kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Ayah tercinta I Nyoma Sudiawan, ibu tercinta Ni Wayan Muliani dan Kakak saya I Gede Wisnu Sutapa selaku orang tua dan saudara kandung saya yang memberikan dukungan moral, doa dan materi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

3. I Gede Oka Pujana. Terima kasih atas waktu, dukungan, kebaikan, perhatian, nasehat dan kebijaksanaan. Terima kasih karena memberi tahu saya cara hidup dengan jujur dan bahagia.
4. Skripsi ini saya persembahkan untuk sahabat-sahabat baikku. Terima kasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat saya membutuhkannya. Terima kasih sudah menjadi temanku.
5. *Last but not least*, terima kasih untuk Ni Made Tira Triana, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari sebagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

ABSTRAK

Dalam perusahaan *Organizational culture* dan *organizational citizenship behavior* adalah dua aspek penting dalam sebuah organisasi yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. *Organizational culture* mengacu pada nilai-nilai, aturan, dan kebiasaan yang dianut oleh organisasi, sementara *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis dan menjelaskan seberapa besarkah pengaruh *Organizational culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. jenis penelitian merupakan kuantitatif, dengan sampel Pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar sebanyak 40 orang dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Penelitian menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Culture* (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan secara parsial dan simultan *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diantara dua variabel independen meliputi *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah variabel independen *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci : *Organizational Culture*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Organizational culture and organizational citizenship behavior are two important aspects in an organization that can affect employee performance. Organizational culture refers to the values, rules, and habits adopted by the organization, while Organizational Citizenship Behavior refers to voluntary behavior carried out by employees to improve organizational performance.

The purpose of this study was to analyze and explain how much influence Organizational culture and Organizational Citizenship Behavior have on employee performance at PT Ritra Cargo Indonesia Denpasar Branch. the type of research is quantitative, with a sample In this study, all employees of PT Ritra Cargo Indonesia Denpasar Branch were 40 people using a questionnaire data collection method.

The data analysis method used in this study by conducting multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests and coefficient of determination (R^2) tests. The results showed that the Employee Performance variable (Y) can be explained by the Organizational Culture (X1) and Organizational Citizenship Behavior (X2) variables by 64% while the remaining 36% is influenced by other factors not examined.

While partially and simultaneously Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior have a positive and significant effect on Employee Performance. Among the two independent variables including Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior, the most influential on the dependent variable Employee Performance is the independent variable Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkahnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar” dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali. Dalam kesempatan ini juga disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menimba ilmu di Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan petunjuk dan arahan selama menimba ilmu di Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM dan Ibu A.A. Ayu Mirah Kencanawati, SE., MM selaku Dosen pembimbing I dan pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, petunjuk, dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak I Wayan Siwantara, SE., M.M dan Bapak Drs. I.B. Artha Adnyana, M.Hum selaku dosen Penguji I dan Penguji II saya yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para staff dan Bapak/Ibu dosen pengajar di Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bantuan atas pelayanan yang baik dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama menimba ilmu di Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Ibu Gek Krismawati, selaku Branch Manager PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar yang telah memberi kesempatan untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.
8. Bapak Ketut Astawa, selaku manajer operasional di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar yang telah mengijinkan melaksanakan Praktek Kerja Lapangan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam kebutuhan skripsi ini.
9. Bapak Kadek Sudiartana selaku *General Affair* dan *coordinator Human Resources Development* yang telah mengijinkan dan memberikan arahan

dalam melakukan Praktek Kerja Lapangan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.

10. Bapak Gusti Gede Astawa selaku manajer divisi *Sea Freight* yang telah membantu kelancaran dalam melakukan Praktik Kerja Lapangan di PT. Ritra Cargo Indonesia pada divisi *Sea Freight* dan mengizinkan mengumpulkan data sehingga dapat melakukan pencarian data untuk skripsi ini.
11. Ibu Yuyun Yunieta Liwayati selaku *staff operasional Sea Freight* yang telah membantu kelancaran dalam melakukan Praktik Kerja Lapangan di PT. Ritra Cargo Indonesia pada divisi *Sea Freight* sehingga dapat melakukan pencarian data untuk skripsi ini.
12. Orang Tua dan keluarga yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman – teman, sahabat, dan semua pihak yang telah membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Semoga semua dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan kepada penulis ddalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini akan dibalas dengan setimpal oleh Tuhan Yang Maha Esa. Disadari jika skripsi ini masih jauh dari kata sempurna

dan masih memiliki kekurangan di dalamnya sehingga diharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak dan diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca serta dapat menjadi acuan dalam penulisan karya tulis sejenis lainnya.

Badung, 21 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line at the top, followed by a vertical line that curves into a series of loops and ends with a star-like flourish.

Ni Made Tira Triana
1915744096

DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
MOTTO dan PERSEMBAHAN	V
ABSTRAK	VII
<i>ABSTRACT</i>	VIII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR	XVII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Telaah Teori.....	11

2.2	Penelitian Terdahulu (kajian empirik).....	29
2.3	Kerangka Berpikir	38
2.3	Hipotesis	41
BAB III	METODE PENELITIAN.....	44
3.1	Tempat penelitian	44
3.2	Populasi	44
3.3	Variable dan Definisi operasional variable	45
3.4	Sumber Data	57
3.5	Jenis Data.....	57
3.6	Metode Pengumpulan Data	58
3.7	Teknik Analisis Data	62
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1.	Gambaran Umum Khalayak Sasaran.....	73
4.2.	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	84
4.3.	Implikasi Praktis.....	134
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	137
5.1	Kesimpulan.....	137
5.2	Saran	138
	DAFTAR PUSTAKA	140
	LAMPIRAN.....	143

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 3.1 Divisi Dan Jumlah Per Setiap Divisi	45
Tabel 3.2_Definisi Operasional Variabel.....	51
Table 3.3 Skor Alternatif.....	61
Tabel 3.4 Interval Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	67
Tabel 3.5_Nilai Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.1 Pendidikan Responden.....	87
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	90
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	94
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients.....	95
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients.....	96
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif.....	97
Tabel 4.8 Kriteria Pengukuran Penelitian	100
Tabel 4.9 Hasil Penilaian Responden Atas Variabel <i>Organizational Culture</i>	101
Tabel 4.10 Hasil Penilaian Responden Atas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	106
Tabel 4.11 Hasil Penilaian Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	115
Tabel 4.13 Kriteria Penilaian <i>Pearson Product Moment</i>	117

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Product Moments <i>Organizational Culture</i> Terhadap Kinerja Karyawan	118
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Product Moments <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	119
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Korelasi.....	120
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	121
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	122
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	125
Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	126
Tabel 4.21 Hasil Uji Standardized Coefficient Beta.....	128

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1 Struktur PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar	78
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	85
Gambar 4.3 Usia Responden.....	86
Gambar 4.4 Masa Kerja Responden.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 : Formulir Penyelesaian Skripsi

Lampiran 3 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4 : Daftar Pernyataan

Lampiran 5 : Hasil Pengolahan Data

Lampiran 6 : Tabel Distribusi

Lampiran 7 : Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan lahirnya teknologi digital saat ini pada Revolusi Industri 4.0 yang dikembangkan dari revolusi 3.0. Revolusi Industri 4.0 adalah industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber* dan merupakan tren otomatisasi serta pertukaran data dalam teknologi manufaktur (Ferdian & Rahmawati, 2019) Revolusi Industri 4.0 telah mempengaruhi peradaban kehidupan manusia seperti terjadinya perubahan dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri. Selanjutnya perubahan dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, teknologi manual menjadi teknologi tinggi, ekonomi sosial dipengaruhi perubahan ekonomi dunia. Dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang tidak hanya menghubungkan manusia seluruh dunia namun juga menjadi suatu basis baru bagi proses transaksi, perdagangan dan transportasi secara online (Hamdan, 2018). Oleh karena itu pada Revolusi Industri 4.0 organisasi atau perusahaan harus bisa mengelola dengan optimal seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual dan untuk keberlangsungan hidup perusahaan kedepannya. Sumber daya tersebut antara lain,

terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Ini dapat diwujudkan dengan manajemen yang efektif, tetapi upaya manajerial untuk menyatukan budaya harus semakin intensif, karena keragaman kepribadian anggota meningkat dalam organisasi.

Sumber daya yang paling penting dimiliki organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa SDM, sumber daya lainnya tidak akan dapat mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk kinerja yang optimal karena harus mengutamakan kinerja individu yang maksimal karena, pada dasarnya, kinerja individu memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2017). Kinerja karyawan dianggap berpengaruh karena mengukur seberapa besar hasil kerja positif yang mereka bawa ke organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat dicapai jika perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019). Selain itu organisasi atau perusahaan dengan manajemen yang efektif, harus semakin intensif untuk menyatukan budaya, karena keragaman kepribadian dan perilaku anggota meningkat dalam organisasi (Krajcsák, 2018). Serta perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan (Farisi et al., 2020).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *Organizational Culture* (OC) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Nisa et al., 2018)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi (*Organizational Culture*) yang memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. *Organizational Culture* mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu (Dunggio, 2020). Perlu adanya sebuah kesadaran dan pemahaman yang baik pada pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena penerapan budaya organisasi yang baik akan memperlancar kinerja karyawan (Rahmawati & Juwita, 2019) Apabila *Organizational Culture* kuat, setiap anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi kewajiban yang membelenggu, tetapi sudah menjadi kebutuhan. Mengelola budaya berarti berusaha untuk memahami secara mendalam bagaimana kekuatan budaya yang ada dan efeknya terhadap tujuan organisasi. Kegagalan dalam mengelola budaya karena menganggap perilaku individu dan iklim kerja bagian yang terpisahkan dari budaya itu sendiri.

Faktor kedua yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan apabila suatu organisasi atau perusahaan karyawannya melakukan tugasnya dengan baik, efektivitas organisasi yang kuat harus menghasilkan perilaku positif yang bermanfaat bagi organisasi. Perilaku seperti ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (Chun et al., 2011) *Organizational Citizenship Behavior* yang diperkenalkan oleh Dennis Organ pada pertengahan

tahun 1980-an dan terus berkembang dan meluas. *Organizational citizenship Behavior* merupakan satu bentuk nyata dari seorang karyawan di setiap perusahaan atau kantor pemerintah untuk meringankan beban kerja rekan yang lain, tanpa melupakan pekerjaan pokok yang harus dilakukan oleh individu tersebut (Arina dkk., 2021) Dikarenakan dianggap sangat menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak dapat ditumbuhkan atas dasar kewajiban peran formal ataupun dalam bentuk kontrak (Rizky et al., 2020). Dengan adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* perusahaan mengharapkan setiap anggotanya dapat berkontribusi lebih dari apa yang ditugaskan dan selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, serta mampu menolong antar karyawan.

Layanan ekspedisi barang yang lebih mengutamakan pengiriman dalam jumlah besar baik pengiriman dalam negeri maupun luar negeri , yaitu Cargo. Bidang jasa pengiriman barang (Cargo) di Indonesia terus berkembang sejalan dengan kebutuhan ekspor impor yang cukup besar, sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan, dan terjadi persaingan yang ketat di dalam jasa pengiriman barang (Cargo) bertaraf internasional. Akan tetapi hal ini tidaklah mudah karena telah banyak perusahaan-perusahaan asing yang ikut meramaikan jasa pengiriman barang di Indonesia. Sejalan dengan kondisi tersebut, PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang (*Cargo*) dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya dengan memperhatikan kinerja karyawan. PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar. Dalam perusahaan *Organizational*

culture dan organizational citizenship behavior adalah dua aspek penting dalam sebuah organisasi yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. *Organizational culture* mengacu pada nilai-nilai, aturan, dan kebiasaan yang dianut oleh organisasi, sementara *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Organizational Culture yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang negatif. Dalam (Edison dkk, 2017) mengemukakan lima dimensi atau karakteristik utama dari *Organizational Culture* yang baik yaitu pertama kesadaran diri, yang menjadikan setiap anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mengembangkan diri mereka sendiri, menaati peraturan, serta menawarkan produk atau jasa yang berdaya saing tinggi. Kedua keagresifan dari setiap anggota untuk menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi dengan antusias. Ketiga kepribadian setiap anggota organisasi yang saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan pelanggan atau rekan kerja. Keempat yaitu performa anggota organisasi harus memiliki kreativitas yang tinggi untuk mengefisienkan pekerjaan. Kelima orientasi tim yang baik dari setiap anggota, orientasi tim dilakukan seperti kerjasama tim, komunikasi dan koordinasi yang efektif dari setiap anggota organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis tentang *Organizational culture* pada PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar kurangnya keagresifan untuk mengefisienkan pekerjaan dari karyawan yang menyebabkan kurangnya kemajuan dan inovasi dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena anggota organisasi yang sudah lama bekerja dalam perusahaan mungkin memiliki

kecenderungan untuk mempertahankan cara kerja yang sudah teruji dan terbiasa, tanpa mempertimbangkan cara kerja yang baru dan inovatif. *Organizational culture* yang hanya mengedepankan rutinitas juga dapat menyebabkan kejenuhan atau kebosanan bagi karyawannya, hal ini dapat menyebabkan budaya kerja yang negatif. Perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif sesuai dengan nilai-nilai karyawan, sebagai akibatnya bisa termotivasi dan membantu mereka bekerja lebih baik serta memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Oleh karena itu penerapan budaya organisasi yang baik sangat penting untuk memperlancar kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, secara tidak langsung penerapan *Organizational Citizenship Behavior* telah dilakukan oleh PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Dari observasi yang dilakukan penulis pada divisi *warehouse* terhadap penerapan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar masih belum optimal, dikarenakan barang yang akan di ekspor memiliki ukuran yang besar dan berat maka perlu tenaga lebih untuk mengangkat barang-barang tersebut, sedangkan pekerjaan pada masing – masing divisi sudah overload oleh sebab itu penerapan *Organizational Citizenship Behavior* masih belum optimal, dikarenakan karyawan yang lebih mementingkan pekerjaannya sendiri yang sudah overload. Oleh karena itu mengoptimalkan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dapat mengefisienkan pekerjaan.

Oleh karena itu, analisis *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sangat penting dilakukan untuk

memahami bagaimana *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana organisasi dapat mengatasi masalah yang terkait dengan hal tersebut. Maka dari itu penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar ". Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan solusi untuk budaya organisasi yang baik dan penerapan OCB secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam uraian fenomena latar belakang diatas sehingga permasalahan yang diangkat penulis, yaitu :

- a. Bagaimana *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?
- b. Bagaimana *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ?
- c. Mana yang paling berpengaruh antara *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pada *Organizational culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pada *Organizational culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.
- c. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Organizational culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan merupakan suatu langkah awal untuk dapat menambah wawasan dan pengalaman serta ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang tuntutan kerja dan melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk membuat kebijakan mengenai kinerja karyawan dan dapat sebagai bahan evaluasi bagi pihak yang berwenang.

c. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian ini semoga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya mengenai variabel penelitian yang sama.

d. Bagi Pembaca

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai pengendalian internal khususnya terhadap siklus pendapatan. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami, dalam penulisan ini dibagi menjadi beberapa BAB yaitu sebagai berikut :

Bagian Inti :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah teori mengenai manajemen sumber daya manusia, *organizational culture*, *organizational citizenship behavior* , dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat penelitian, objek penelitian, populasi, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan tempat penelitian, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

Bagian Penutup :

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian daftar Pustaka berisi rincian referensi yang digunakan dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar. Berikut merupakan kesimpulan hasil dari penelitian ini :

- a. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dari *Organizational Culture* bernilai positif sebesar 0,256 dan nilai koefisien regresi dari *Organizational Citizenship Behavior Culture* bernilai positif sebesar 0,244. Hasil dari analisis *coefficients* dari *Organizational Culture* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dan *Organizational Citizenship Behavior Culture* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dapat dinyatakan secara parsial *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda nilai signifikansinya sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Nilai F_{hitung} pada uji F bernilai positif sebesar 47,762 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,252. Dapat dinyatakan secara simultan *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficient Beta* dari *Organizational Culture* memiliki nilai sebesar 0,419 dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai sebesar 0,451. *Organizational Citizenship Behavior* yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, komunikasi, work engagement dan komitmen kerja.

5.2 Saran

Meningkatkan budaya organisasi yang kuat dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam perusahaan adalah upaya jangka panjang yang membutuhkan komitmen dari semua anggota organisasi. Dengan menciptakan budaya yang mendukung dan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, perusahaan dapat memanfaatkan kontribusi sukarela karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Secara umum perusahaan PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar disarankan untuk lebih memperhatikan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan agar dapat meningkatkan profitabilitas yang tinggi bagi perusahaan. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian yang dilakukan penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Komunikasi yang jelas dan terbuka merupakan elemen penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat. Pemimpin harus secara aktif

berkomunikasi mengenai visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota tim. Membangun budaya organisasi yang kuat dimulai dari komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan.

- b. Memberikan dukungan dan kesempatan pengembangan kepada karyawan akan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Pemimpin atau Manajer di perusahaan harus menjadi contoh yang baik dalam menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Ketika karyawan melihat atasan mereka melakukan tindakan sukarela untuk membantu orang lain atau berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, mereka lebih cenderung terinspirasi dan terdorong untuk melakukannya juga.
- d. Memastikan tugas dan beban kerja terdistribusi secara adil di antara anggota tim. Membebani karyawan dengan tugas yang berlebihan dapat mengurangi motivasi dan menyebabkan kelelahan.
- e. Melakukan evaluasi kinerja dengan adil dan transparan serta memberikan pengakuan yang layak kepada karyawan yang melampaui tugas-tugas utama mereka dan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi M.S., dkk. (2021). *Effect Of Organizational Culture On Employee Performance: A Mediating Role Of Employee Engagement In Malaysia Educational Sector*. International Journal of Supply and Operations Management, 8 (3) , pp. 232-246.
- Anwar, A. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 4(1), 35–46.
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., dkk. (2019). *The employee engagement and OCB as mediating on employee performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(2), 319–339.
- Arina, A. M., dkk. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Trimix Perkasa Bitung*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(3).
- Arraniri, I., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Chun, J. S., dkk. (2011). *How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance?: The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Management, 39(4), 853–877.
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 7(1), 1–9.
- Edison Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Erwantiningsih, E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Merdeka Pasuruan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(2), 132–138.
- Farisi, S., dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33.
- Ferdian, A., dan Rahmawati, A. (2019). *Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT)*. Journal of Management and Business Review, 16(2), 129–148.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamdan, H. (2018). *Industri 4.0: Pengaruh revolusi industri pada kewirausahaan demi kemandirian ekonomi*. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 3(2), 1–8.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Isyanto, I. (2019). *Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urcindize Cabang Madura)*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 7(2), 115–123.
- Kholiqin, A., dkk. (2021). “Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Kloutsiniotis, P. V, dan Mihail, D. M. (2020). *The effects of high performance work systems in employees service-oriented OCB*. International Journal of Hospitality Management, 90, 102610.
- Kuo, T., dan Tsai, G. Y. (2019). *The effects of employee perceived organisational culture on performance: the moderating effects of management maturity*. Total Quality Management & Business Excellence, 30(3–4), 267–283.
- Lestari, E. R., dan Ghaby, N. K. F. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116–123.
- Krajcsák, Z. (2018). *Relationships between employee commitment and organizational cultures: a theoretical framework*. International Journal of Organizational Analysis, 26(3), 398–414.
- Nisa, D. K., dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember*. International Journal of Social Science and Business, 2(3), 108–114.
- Rahmawati, M., dan Juwita, K. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur*. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(2), 63–72.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213–223.
- Rizky, S. N., dkk. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(01).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

- Saputro, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(2).
- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In K. P. Utomo (Ed.), CV. Widina Media Utama.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.