

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (PKO)
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII
Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

NUR LAILA

NPM : 1951040383

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (PKO)
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII
Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

NUR LAILA

NPM : 1951040383

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Femei Purnamasari, M.Si

Pembimbing II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan merupakan salah satu faktor yang mendukung hal tersebut. Adanya budaya organisasi di perusahaan yang baik dan komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan mempengaruhi tingkat Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dan metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan menggunakan metode *causal step*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional secara *partial mediation*.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasional

ABSTRAK

Human resource are very influential on organizational efforts in achieving goals. Employees' organizational citizenship behavior is one of the factors that supports this. The existence of a good organizational culture in the company and high employee organizational commitment will affect the level of organizational citizenship behavior of employees who can contribute to the company. This study aims to determine whether organizational culture has an effect on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediating variable.

The data collection method used in this study was to use a questionnaire with a Likert scale. The sample in this study amounted 64 respondents. Quantitative research approach with data sources used primary data. The population of this study are employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung and the data analysis method used is the Partial Least Square (PLS) approach.

The results showed that organizational citizenship behavior and organizational commitment had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior using the causal step method. The results also show that organizational culture has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment mediates the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior through partial mediation.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

SURAT PERNYATAAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame, Telp.. (0721) 703289 Bandar Lampung

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Laila
NPM : 1951040383
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 18 Juli 2023

Penulis,

Nur Laila

NPM. 1951040383



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I Bandar Lampung, telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku
Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen
Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dalam
Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT.
Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung)

Nama : Nur Laila

NPM : 1951040383

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

Femei Purnamasari, M. Si

NIP. 198405212015032004

Pembimbing II

Vicky F. Sanjaya, M.Sc

NIP. 199411122019031009

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung)”** disusun oleh **Nur Laila, NPM: 1951040383**, Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada **Hari/Tanggal: Rabu, 16 Agustus 2023.**

TIM PENGUJI

Ketua : Fatih Fuadi, M.S.I (.....)

Sekretaris : Sherly Etika Sari, M.Si (.....)

Penguji I : Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak (.....)

Penguji II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Agus Suryanto, S.E., M.M., Akt. CA

NIP. 197009262008011008

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya : “*Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)*”.



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat-Nya, sehingga penulis mampu menyajikan hasil penelitian yang semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Dengan lafal bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ahmad Sururi dan Ibu Sumiyati yang telah memberikan do'a, motivasi dan kasih sayang yang selalu membangkitkan dan menguatkan di setiap langkahku untuk memenuhi ilmu dan juga untuk kesuksesanku. Terima kasih karena telah memberikan yang terbaik. Skripsi ini merupakan persembahan kecil bagi orang tua saya.
2. Kedua pembimbing saya Ibu Femei Purnamasari, M.Si dan Bapak Vicky F. Sanjaya, M.Sc. yang bersedia dengan ikhlas meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing saya, serta selalu memberikan motivasi dan dukungan serta semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang selalu di banggakan yang selama ini memberikan pengalaman berharga dan pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Nur Laila
Tempat, Tanggal Lahir : Pasar Baru, 04 Oktober 2000
Alamat : Pasar Baru Kecamatan Kedondong
Kabupaten Pesawaran
Nama Ayah : Ahmad Sururi
Nama Ibu : Sumiyati
Agama : Islam
Telp : 088267162322
Email : nurlaila6141@gmail.com

B. Data Pendidikan

2005-2006 : RA Qurrota A'yun
2006-2012 : MIN 1 Pesawaran
2012-2015 : MTSN 1 Pesawaran
2015-2018 : MAN 1 Pesawaran
2019-2023 : UIN Raden Intan Lampung

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya, yang telah rela berkorban untuk mengeluarkan umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang serta diridhoi oleh Allah SWT yaitu dengan islam.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan dari hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Ibu Femei Purnamasari, M.Si selaku Pembimbing Akademik I yang dengan sabar dapat meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Vicky F. Sanjaya selaku Pembimbing Akademik II yang dengan sabar dan ikhlas meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang dapat menjadi bekal bagi penulis.
7. Bapak Oki Dimas dan Bapak Herwin selaku staf bagian sumber daya manusia yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
8. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulis mengisi kuesioner penelitian.
9. Orang tua, kakak dan adikku yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan saya Amelia, Lindawati dan seluruh teman-teman MBS E angkatan 2019. Terima kasih atas segala bentuk bantuan, semangat dan motivasi selama ini hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang terlibat dalam membantu penulis pada proses penyelesaian skripsi ini.

Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for always being me at all the time.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 05 Juni 2023

Nur Laila
NPM. 1951040383

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRAK.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERSETUJUAN	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	15
H. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	21
A. Teori Perilaku Organisasi	21
B. Teori Atribusi	22
C. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
D. Budaya Organisasi.....	25
1. Pengertian Budaya Organisasi	25
2. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	26
3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	27

4.	Indikator Budaya Organisasi.....	28
5.	Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam	29
E.	Komitmen Organisasi.....	31
1.	Pengertian Komitmen organisasi	31
2.	Tujuan dan Manfaat Komitmen organisasi	32
3.	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi	32
4.	Indikator Komitmen organisasi.....	33
5.	Komitmen organisasi Dalam Perspektif Islam	34
F.	Perilaku Kewargaan Organisasional.....	35
1.	Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional.....	35
2.	Tujuan dan Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasional	36
3.	Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional	37
4.	Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional	38
5.	Perilaku Kewargaan Organisasional Dalam Perspektif Islam	39
G.	Pengajuan Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN.....51

A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	51
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	51
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	52
1.	Populasi	52
2.	Sampel	52
3.	Teknik Pengumpulan Data.....	53
D.	Definisi Operasional Variabel	55
E.	Instrumen Penelitian.....	57
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	58
1.	Uji Validitas.....	58
2.	Uji Reliabilitas	59
G.	Teknik Analisis Data.....	59
1.	Uji Hipotesis	60
2.	Uji Koefisien Determinan (R^2).....	60
3.	Uji Mediasi	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Deskripsi Data	63
B. Analisis dan Diskusi	65
1. Deskripsi Responden	66
2. Deskripsi Jawaban Responden	68
C. Uji Instrumen	71
1. Uji Validitas	71
2. Uji Reliabilitas	73
D. Analisis Data Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
1. Uji Hipotesis	74
2. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	75
3. Uji Mediasi	76
E. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	89
A. Simpulan	89
B. Rekomendasi	91
DAFTAR RUJUKAN.....	93
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4.1 Struktur Grup Perusahaan	63
Gambar 4.2 Model Penelitian.....	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Validitas	71
Gambar 4.4 Pengaruh Tidak Langsung Z terhadap X dan Y	76



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Kantor Direksi PTPN VII	8
Tabel 1.2 Tingkat Efektivitas Penggunaan Aplikasi Absensi Aghris.....	9
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian.....	55
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional.....	69
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasi	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.10 Hasil <i>Path Coefficient</i>	74
Tabel 4.11 Hasil R-Square	76
Tabel 4.12 Total <i>Effects</i> Komitmen Organisasi antara Budaya Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasional	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	102
Lampiran 2 Daftar Seluruh Jawaban Responden	107
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 4 Teknik Analisis Data.....	115
Lampiran 5 Total Effects Komitmen Organisasi antara Budaya Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi	117
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	118
Lampiran 7 Surat Keterangan.....	119





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal agar mendapatkan informasi dan gambaran yang jelas dalam memahami skripsi ini, maka uraian penegasan dalam beberapa istilah yang terkait dengan judul skripsi ini sangat diperlukan. Pemberian penegasan judul ini memiliki tujuan agar pembaca dapat memperoleh gambaran yang jelas dari arti yang dimaksud dan untuk menghindari kesalahan dalam pemahaman dikalangan pembaca. Melalui penegasan judul ini, penulis akan menguraikan secara singkat beberapa kata yang terkait dengan maksud dari judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung)”**. Berikut beberapa pokok-pokok yang terkandung dalam judul di atas tersebut, hal-hal yang perlu dijelaskan adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan perubahan yang terjadi pada subjek sebagai respon dari stimulus perubahan level manipulasi.¹

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok yang membentuk suatu sistem makna bersama.²

¹ Jogiyanto Hartono, *Strategi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2019), h. 143.

² Yusuf Hadijaya, *Budaya Organisasi* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2020),h.3.

3. Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku kewargaan organisasional merupakan suatu perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya bersifat bebas dan sukarela.³

4. Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi merupakan serangkaian sikap yang dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras, serta keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.⁴

B. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan, dan salah satu sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.⁵ Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha organisasi untuk bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu fokus utama manajer dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun teknologi dan informasi semakin maju dan modal serta bahan yang diolah mencukupi, namun jika tanpa adanya SDM maka organisasi tersebut akan sulit

³ Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dinamika Manajemen* 4, no. 2 (2020): 60–68.

⁴ Amelia Setyawati et al., *Pengantar Perilaku Organisasi : Pendekatan Teoritis Dan Praktis* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022).

⁵ Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, and Dyna Herlina, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan," *Jurnal Economia* 13, no. 2 (2021): 129.

untuk mencapai tujuannya.⁶ Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

Pengelolaan SDM Merupakan suatu keharusan apabila suatu organisasi ingin berkembang. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Banyak faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang tinggi diantaranya adalah tingkat Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) karyawan yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku Kewargaan Organisasional merupakan perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas fungsi organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi.⁷

Perilaku Kewargaan Organisasional memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, produktivitas manajer, menghemat sumber daya secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.⁸ Perilaku Kewargaan Organisasional dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena budaya organisasi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting yang terdapat di dalam organisasi, karena budaya ini akan

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h.3.

⁷ Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, and Indriyani, "Organizational Citizenship Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara" (2017): 39–48.

⁸ Dian Anggraini Kusumajati, "Organizational Citizenship Behavior (PKO) Karyawan Pada Perusahaan," *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 62.

menentukan cara karyawan dalam berperilaku. Budaya organisasi merupakan nilai yang diyakini anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Budaya organisasi juga berkaitan dengan perkembangan organisasi, yang berarti bahwa budaya ini ada dalam sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah untuk di manipulasi secara langsung.⁹ Dapat dilihat dari penelitian Satyawati dan Rahyuda budaya organisasi memberikan signifikansi hubungan positif pada PKO, perusahaan harus mendorong karyawannya untuk terlibat dalam PKO dengan menanamkan nilai-nilai etika dalam budaya organisasi ditempat kerja.¹⁰ Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi yang baik juga.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan serta proses yang berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang optimal.¹¹ Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Dapat dilihat dari hasil penelitian Merry Ristianan menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO). Hal ini berarti bahwa

⁹ Senen Abdi Santoso, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7, no. 1 (2020): 65.

¹⁰ Cokorda Istri Sri Satyawati and Ganesha Agoes Rahyuda, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 7, no. 2 (2022): 358–368.

¹¹ Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan."

semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula Perilaku Kewargaan Organisasional yang dimiliki karyawan.¹² Jika karyawan mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai akan terlaksana.

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel mediasi karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Salah satu syarat mediasi yaitu variabel mediator secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dan variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel mediator sehingga adanya dugaan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasional.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Surya Putra budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif antara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi. Semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.¹³ Penelitian yang dilakukan Rudi dan Etty juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.¹⁴ Terdapat pengaruh positif

¹² Merry Ristiana M, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar," *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9, no. 1 (2013): 56–70.

¹³ I Wayan Sucipta Wibawa and Made Surya Putra, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali)," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 6 (2018): 3027–3058.

¹⁴ Rudi Setiawan and Etty Puji Lestari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 12, no. 2 (2016): 169–184.

yang signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Indonesia TRC *Industry*.¹⁵ Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa ketika suatu organisasi memegang teguh dan terus melakukan budaya yang ada di dalamnya maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka karyawan tersebut akan terus berupaya untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.¹⁶ Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi.¹⁷

Terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan PKO, yaitu semakin tinggi tingkat komitmen organisasi para perawat maka akan semakin tinggi PKO para perawat.¹⁸ Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO.¹⁹ Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO.²⁰ Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO Karyawan. Komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan akan meningkatkan kepekaan terhadap

¹⁵ Tri Pamungkas and Saur Panjaitan, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Indonesia TRC Industry" (n.d.).

¹⁶ Samuel Samuel, Djoko Setyadi, and Irsan Tricahyadinata, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 16, no. 2 (2020): 94–114.

¹⁷ Maria Angella Widya Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan" (n.d.).

¹⁸ I Gede Aryana Mahayasa, Desak Ketut Sintaasih, and Made Surya Putra, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 12, no. 1 (2018): 73–86.

¹⁹ I Putu Adi Kusuma Putra and I Gede Adnyana Sudibya, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 8 (2018): 4447–4474.

²⁰ Kadek Diah Candra Dewi and I Gede Riana, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Distribusi - Journal of Management and Business* 7, no. 2 (2019): 203–214.

organisasi atau terhadap apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.²¹ Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan. Hal tersebut berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan PKO. Komitmen organisasi adalah determinan dari Perilaku Kewargaan Organisasional. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurang tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.²² Sehingga diduga bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.

PT. Perkebunan Nusantara VII adalah salah satu anak perusahaan BUMN, yang bergerak dibidang usaha agribisnis perkebunan dengan komoditas karet, kelapa sawit, teh dan tebu. Saat ini, wilayah kerja perseroan meliputi 3 (tiga) Provinsi yang terdiri atas 2 Kantor Perwakilan, 9 Unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan dan 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Perseroan didirikan untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan sub-sektor perkebunan pada khususnya. Berikut adalah jumlah karyawan yang terdapat di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

²¹ Zidni Ahmad Rizkillahil Maula and Andi Syaputra, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Angkasa Putra I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta" 5, no. 3 (2020): 248–253.

²² Tantri Widiastuti and Suaris, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi)," *Fokus Ekonomi* 12, no. 1 (2017): 81–98, <http://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/165>.

Tabel 1. 1
Jumlah karyawan Kantor Direksi PTPN VII

Bagian/Distrik/Unit	Jumlah Karyawan
Dewan Komisaris/Direksi	4
<i>Senior Executive Vice President (SEVP)</i>	2
Operasional Kelapa Sawit & Teh (OP 1)	24
Pertahanan dan Teknologi Informasi (PTI)	16
Operasional Karet & Tebu (OP 2)	22
Satuan Pengawasan Internal (SPI)	22
Sekretariat Perusahaan (SKR)	29
Pengadaan, Pemasaran dan Aset (PPA)	69
Perencanaan dan Keberlangsungan Usaha (PKU)	13
Akuntansi dan Keuangan (ANK)	21
Sumber Daya Manusia (SDM)	26
Kantor Penghubung Bengkulu (KBKL)	17
Kantor Penghubung Sumatera Selatan (KSSL)	3
Jumlah	268

Sumber : Dokumentasi Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

PT. Perkebunan Nusantara VII memiliki tujuan organisasi yaitu menghasilkan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat agar mendapatkan atau mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak hanya terlepas dari kinerja karyawannya tetapi didukung pula oleh individu-individu di dalam perusahaan yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi perusahaan. Kontribusi ini dapat berupa sikap PKO yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan seperti melakukan hal-hal di luar tugas pokok yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Berikut adalah salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili karakteristik Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) dari suatu perusahaan yaitu absensi karyawan.

Tabel 1. 2
Tingkat Efektivitas Penggunaan Aplikasi Absensi Aghris

Efektivitas Presensi (Jam Kerja Real/Normatif)			Tidak Check In	HK Kurang dari Norma
Nov 2022	Des 2022	Jan 2023		
110%	110%	108%	17% dari total Hari Kerja	38% dari total Hari Kerja

Sumber: Dokumentasi Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.2 di atas rekapitulasi data perusahaan menunjukkan bahwa sebanyak 59% karyawan di Kantor Direksi memiliki jam kerja kurang dari norma yang telah ditetapkan (40 jam per minggu/168 jam per bulan), sebanyak 38% masih memiliki Hari Kerja (HK) dibawah norma dan sebanyak 17% karyawan tidak melakukan *check in*. Sebanyak 120 karyawan masih memiliki keterlambatan kedatangan dengan jumlah jam keterlambatan sebanyak 32 jam.

Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB. Keterlambatan kehadiran karyawan saat masuk kerja disebabkan oleh beberapa alasan yaitu macet, sedang melakukan perjalanan dinas, mengantar anak sekolah, keperluan pribadi, terlambat bangun dan kendaraan mogok. Hal ini menunjukkan adanya penurunan dari dimensi *conscientiouness* yang rendah dari perilaku kewargaan organisasional para karyawannya dimana *conscientiouness* merupakan kinerja karyawan yang melebihi standar minimum yang telah ditetapkan, salah satu contoh perilaku ini adalah berdisiplin waktu dalam hal kehadiran.

Dengan adanya permasalahan tersebut perusahaan meminta kepada seluruh Kepala Bagian agar dapat memberikan penjelasan secara tertulis melalui bagian SDM dan kepada seluruh karyawan di Kantor Direksi agar tetap melaksanakan presensi pada saat melakukan perjalanan dinas sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut

akan dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menerapkan sistem *reward and punishment* sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kepala bagian diharuskan melakukan pembinaan kedisiplinan serta membuat penjelasan atas hasil evaluasi absensi karyawan yang tidak mencapai jam kerja sesuai norma setiap bulannya.

Perilaku kewargaan organisasional dalam perspektif Islam merupakan tindakan sukarela dari individu yang sesuai dengan syariah Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah.²³ Allah berfirman dalam Qur'an Surat Al-Maidah ayat 2:

... وَأُتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

“dan tolong menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolonglah kamu dalam perbuatan dosa dan permusuhan”. (Q.S Al-Maidah: 2)

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di tempat kerja. Dalam konteks pekerjaan, setiap individu yang memiliki Perilaku kewargaan organisasional yang baik akan mengamalkan perilaku seperti yang dianjurkan ayat di atas. Ia melakukannya tanpa mengharapkan penghargaan apapun dari orang yang dibantu ataupun dari organisasi karena semua tindakan yang dilakukan atas dasar niat *lillahita'ala*.²⁴

PKO dalam perspektif Islam hukumnya sunnah, artinya jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman atau dosa. Karyawan akan dihargai karena peduli dan empati dengan

²³ Rahayu Dyah Mawarti, Titi Laras, and Nadia Nadia, “Kinerja Karyawan : Dampak Teknologi Informasi Dan Locus Of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Perumda Pdam Tirtamarta Kota Yogyakarta),” *el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam* 10, no. 2 (2022): 142–160.

²⁴ Fawzi Rizki Pradana and Mikhriani, “Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Apratur Negara,” *jurnal MD* 3, no. 1 (2017): 35–49.

orang lain. PKO dalam perspektif Islam mengarah ke konsep persaudaraan dan menganut perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam seperti nilai-nilai ketulusan.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain. Adapun budaya organisasi dari PT. Perkebunan Nusantara VII adalah AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) yang dapat diuraikan sebagai berikut:²⁵

1. Amanah yang berarti memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten yang berarti terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis yang berarti saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal yang berarti berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
5. Adaptif yang berarti terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif yang berarti membangun kerjasama yang sinergis.

Jika budaya organisasi yang dimiliki perusahaan kuat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasional karyawannya dan sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut lemah maka akan berpengaruh terhadap penurunan Perilaku Kewargaan Organisasional para karyawannya.²⁶ Organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi perilaku karyawan khususnya Perilaku

²⁵ PT. Perkebunan Nusantara VII "Annual Report 2021," *PT. Perkebunan Nusantara VII*, diakses dari www.ptpn7.com pada tanggal 20 Mei 2023.

²⁶ I nyoman bayu putra Mahardika and i made artha Wibawa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 7340–7370.

Kewargaan Organisasional, karena budaya organisasi dapat menjadi pedoman dasar bagi karyawan untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam suatu perusahaan tersebut.

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VII harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan, karena hal ini akan berpengaruh kepada tingkat Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan dan akan meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Jika budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat terpenuhi maka karyawan akan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Pemilihan objek ini dengan mempertimbangkan fenomena yang terjadi pada perusahaan berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara langsung pada tanggal 20 februari 2023 dengan Bapak Oki Dimas selaku staf bagian SDM yang mengatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional masih jarang yang melakukannya, beberapa karyawan sudah mengerjakan tanggungjawabnya namun jika tanggungjawabnya sudah dikerjakan karyawan tersebut kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja. PKO di kantor direksi lebih rendah dibandingkan dengan di kebun karena para karyawan hanya terfokus pada pekerjaannya sendiri dan jarang berinteraksi.²⁷

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut dalam sebuah karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung)”**.

²⁷ Wawancara dengan Oki Dimas, tanggal 20 Februari 2023 di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara VII adalah sebagai berikut:

- a. Banyaknya karyawan yang memiliki keterlambatan kedatangan kehadiran.
- b. Penurunan sikap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ditetapkan agar dalam penelitian ini fokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasarannya. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian hanya berkaitan dengan “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional?
5. Bagaimana Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan dalam perspektif ekonomi Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan melalui komitmen organisasi.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik pihak penulis maupun pihak pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dengan memperluas wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional melalui komitmen organisasi. Secara teoritis, manfaat penulisan akan membawa perkembangan terhadap ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama setiap orang yang ingin memperdalam ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan perilaku organisasi. Selain itu, Penelitian ini juga berguna sebagai syarat akademisi untuk menyelesaikan strata 1 jurusan

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu menjadi salah satu rujukan berupa teori dan temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai data pendukung. Terdapat beberapa hasil penelitian yang ditemukan terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Puji Satria, Faisal Matriadi, Maryudi (2020)	Pengaruh <i>Personality</i> , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> serta dampaknya terhadap kinerja guru pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur. ²⁸
2.	A A Ngruh	Pengaruh Motivasi,	Hasil dari penelitian

²⁸ Puji Satria, Faisal Matriadi, and Maryudi, "Pengaruh Personality , Budaya Organisasi Dan Komitmen Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur" Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND) 5, no. 1 (2020): 48–68.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
	Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016)	Kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB ini berarti apabila karyawan memiliki komitmen dan rasa kekeluargaan yang tinggi terhadap perusahaan maka OCB akan meningkat. ²⁹
3.	I Gede Aryana Mahayasa, Desak Ketut Sintaasih dan Made Surya Putra (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat	Hasil penelitian mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB dan merupakan hubungan yang searah. Perilaku OCB perawat yang meningkat ditandai dengan meningkatnya perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan

²⁹ A.A Ngurah Bagus Danendra and Ni Wayan Mujiati, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 5, no. 10 (2016): 6230–6259.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
			kerja secara sukarela. ³⁰
4.	I Putu Satya Nugraha dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Setda Kota Denpasar	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. ³¹
5.	I Putu Gede Denny Iswara dan Anak Agung Ayu Sriathi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT. BPD Bali	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Artinya, apabila komitmen organisasi meningkat, maka OCB karyawan akan mengalami peningkatan juga. ³²

³⁰ Mahayasa, Sintaasih, and Putra, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat."

³¹ I Putu Satya Nugraha and I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 1 (2017): 1.

³² I Putu Gede Denny Iswara and Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. BPD Bali," *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 9 (2016): 5923–5948.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Puji Satria, Faisal Matriadi dan Maryudi “Pengaruh *Personality*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap kinerja guru pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai Budaya Organisasi, Komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan Satria, Matriadi dan Maryudi teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus (sensus sampling) atau sampel jenuh. Teknik analisa data menggunakan *Structural Equation Modeling*.

2. A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai Komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Metode penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan metode survey (kuesioner).

Perbedaan: Pada penelitian Bagus Danendra dan Wayan Mujiati tidak menggunakan variabel Budaya organisasi dan Komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel X bukan variabel mediasi.

3. I Gede Aryana Mahayasa, Desak Ketut Sintaasih dan Made Surya Putra “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Perawat”

Persamaan: Sama-sama mengkaji tentang Budaya Organisasi, Komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Perbedaan: Pada penelitiann tersebut menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling acak proporsional.

4. I Putu Satya Nugraha dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Setda Kota Denpasar”

Persamaan: Sama-sama mengkaji tentang Budaya Organisasional, Komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Jenis penelitian menggunakan desain penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

Perbedaan: Dalam penelitian tersebut Komitmen organisasi merupakan variabel independent (X).

5. I Putu Gede Denny Iswara dan Anak Agung Ayu Sriathi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. BPD Bali”

Persamaan: Sama-sama mengkaji tentang Komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan bersifat asosiatif.

Perbedaan: Pada penelitian tersebut metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan komitmen organisasi merupakan variabel independen (X) bukan sebagai variabel mediasi.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari:

Bab I

Pendahuluan

Bab pendahuluan terdiri dari unsur penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

Bab II

Landasan Teori dan Pengajaran

Hipotesis

Bab ini berisi teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.

Bab III**Metode Penelitian**

Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas, dan uji hipotesis.

Bab IV**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi deskripsi data per bahasan hasil penelitian dan analisis.

Bab V**Penutup**

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan rekomendasi.

Daftar Rujukan
Lampiran



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi merupakan bidang manajemen yang membahas perilaku organisasi yang di dalamnya terdiri dari sekelompok manusia yang mempunyai tujuan yang sama. Kegiatan sekelompok manusia ada kaitannya dengan fungsi manajemen organisasi. Perilaku organisasi menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan keefektifan organisasi.³³

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota. Perilaku manusia memiliki sebab (dari luar atau dari dalam diri seseorang), akibat (bagi dirinya maupun bagi orang lain), memiliki motivasinya, perilaku yang dapat dipantau dan perilaku yang tidak dapat dipantau, seperti berpikir, berpersepsi dan bersikap.³⁴

Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti saling peduli, keadilan dan kerjasama dapat meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih mungkin terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional melalui pengaruhnya terhadap komitmen individu terhadap organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi sebab dari perilaku individu dalam sebuah organisasi

³³ Trias Setyowati and Ira Puspitadewi, *Perilaku Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Teori Dan Konsep)* (Jember: UM Jember Press, 2023), h. 26.

³⁴ Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)*, ed. Basuki, 1st ed. (Banjarmasin: Uniska MAB, 2019), h. 14.

dan berakibat kepada perilaku kewargaan organisasional karyawannya. Dengan demikian, ketika budaya organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung komitmen terhadap organisasi, maka akan ada kecenderungan mendorong perkembangan perilaku kewargaan organisasional yang lebih positif.

B. Teori Atribusi

Teori atribusi (*attribution theory*) dipelopori oleh Fritz Heider. Teori ini membahas tentang bagaimana individu membuat kesimpulan tentang penyebab tindakan mereka, baik untuk tindakan mereka sendiri maupun untuk tindakan orang lain (termasuk organisasi) lainnya.³⁵ Teori atribusi mempelajari tentang bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor internal ataukah disebabkan oleh keadaan eksternal.

Teori atribusi memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal adalah pemicu yang berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri, sementara faktor eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar, yaitu individu dipandang terpaksa berperilaku demikian karena situasi.³⁶

Teori atribusi dapat membantu menjelaskan bagaimana budaya organisasi yang dianut oleh sebuah organisasi dapat mempengaruhi persepsi karyawan mengenai komitmen mereka terhadap organisasi dan kecenderungan untuk menunjukkan PKO. Budaya organisasi dapat mempengaruhi persepsi dan atribusi karyawan terhadap perilaku organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dianggap sebagai penyebab internal dari Perilaku Kewargaan Organisasional, dimana

³⁵ Rachmat Kriyanto, *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal : Aplikasi Penelitian Dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2014), h. 171.

³⁶ Karlina Ghazalah Rahman, *Good Governance Dan Pengendalian Internal Pada Kinerja Pengelolaan Keuangan : Teori Dan Praktek* (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2021), h. 13.

karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih positif dan membantu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³⁷

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu mengenai cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa pengertian MSDM menurut beberapa ahli, sebagai berikut:³⁸

a. Armstrong & Baron

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang berhubungan dengan pengelolaan aset yang berharga, orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi yang berkontribusi secara individu dan kolektif untuk mencapai tujuannya.

b. Mangkunegara

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan.

c. Storey

Manajemen sumber daya manusia pendekatan khusus untuk manajemen ketenagakerjaan yang berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui penyebaran strategis tenaga kerja yang

³⁷ John Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, 1st ed. (Erlangga, 2006), h. 123.

³⁸ Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), h.1.

berkomitmen tinggi dan terampil, menggunakan teknik budaya, struktural dan pribadi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh SDM yang berkualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen SDM memfokuskan perhatian pada pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum.³⁹

Fungsi manajemen SDM adalah sebagai berikut:⁴⁰

a. Fungsi manajerial

- 1) Perencanaan (*Planning*), menyusun rancangan kebutuhan sumber daya manusia organisasi.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, personil dan lainnya.
- 3) Pengarahan (*Directing*), menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien.
- 4) Pengendalian (*Controlling*), mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

a. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja, yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- 2) Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

³⁹ Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), h. 3.

⁴⁰ Hadyati Harras, Endang Sugiarti, and Wahyudi, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Banten: Unpam Press, 2020), h. 10.

- 3) Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan.
- 4) Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit maupun implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi.⁴¹ Seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan pasti mengharapkan budaya organisasi yang baik, dimana budaya organisasi yang baik tersebut akan meningkatkan rasa semangat tinggi dalam melaksanakan kinerja dalam suatu organisasi tersebut.

Menurut Pratt dan Beaulieu budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku dalam organisasi. Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar (digali, ditemukan atau dibangun suatu kelompok sebagai pembelajaran untuk menanggulangi masalah-masalah yang berkaitan dengan adaptasi).⁴²

Menurut Lukman dan Kusdiyanto budaya organisasi merupakan pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan

⁴¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h.3.

⁴² Muhdar, *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Suktan Amai Gorontalo, 2015),h. 138.

atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik dan dianggap baru dan harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut. Pada dasarnya, budaya organisasi atau perusahaan berubah dalam berbagai wujud dan karena bisa mendukung atau menghambat perubahan.⁴³

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah cara seorang individu dalam organisasi berfikir dan memahami suatu tindakan yang dapat diterima dan tindakan yang tidak dapat diterima dalam suatu organisasi.

2. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka tujuan dan manfaat budaya organisasi sangat perlu untuk diketahui. Berikut adalah beberapa tujuan dan manfaat dari budaya organisasi:

a. Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Anwar Ikhsan Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Sulaksono tujuan budaya organisasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral para karyawan untuk bekerja sesuai dengan potensi mereka sepenuhnya.

⁴³ MSi Hakim Lukman, SE. and MSi Kusdiyanto SE., "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, no. 1 (2010): 53–77.

- 2) Meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan efisiensi perusahaan.

b. Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi oleh Sutrisno sebagai berikut:⁴⁴

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:⁴⁵

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas
Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat.
Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.
Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.
Sedangkan menurut Habudin faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:⁴⁶

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), h. 18.

⁴⁵ Vince Tebay, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), h. 131.

- a. Inisiatif Individual, yaitu tingkat tanggungjawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat, inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
- b. Integrasi, integrasi yang dimaksud yaitu sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
- c. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.
- d. Kontrol, alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.
- e. Pengarahan, sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edward indikator budaya organisasi yaitu:⁴⁷

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko
Inovasi dan pengambilan risiko adalah tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko yang terukur.
- b. Perhatian terhadap Detail
Perhatian terhadap detail adalah tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap Hasil
Orientasi terhadap hasil adalah tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan

⁴⁶ Habudin, "Budaya Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020): 23–32, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.

⁴⁷ Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakada Media Publishing, 2022), h. 12.

perhatian kepada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

- d. **Orientasi terhadap Individu**
Orientasi terhadap individu adalah tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
- e. **Orientasi terhadap Tim**
Orientasi terhadap tim adalah tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- f. **Agresivitas**
Agresivitas adalah tingkat tuntutan terhadap organisasi agar berperilaku agresif dan bersaing serta tidak bersikap santai.
- g. **Stabilitas**
Stabilitas adalah tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

5. Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi pada masyarakat muslim yang memiliki pondasi paling dalam adalah bersumber dari alquran dan sunnah serta dilandasi oleh nilai-nilai islami yang bermakna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan umat Islam bertujuan agar semua anggota masyarakat menyadari bahwa nilai kebenaran, kebaikan dan keindahan ditentukan melalui proses pertimbangan nilai-nilai islam.

Nilai-nilai Islam tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁸

- a. Tauhid, beriman dan bertakwa kepada Allah Swt.
- b. Ikhlas, bekerja dan beramal semata-mata hanya mengharapkan keridhoan Allah Swt.
- c. Jujur, menerapkan transparansi dalam pertanggungjawaban keuangan dan perbendaharaan,

⁴⁸ Hadijaya, Budaya Organisasi, h. 12.

serta menjauhi korupsi yang menjadi musuh utama pembangunan sosial.

- d. Inovatif, melakukan pembaharuan yang syar'i sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat.
- e. Hijrah, kemauan untuk terus belajar dan berubah untuk menyelaraskan psikologis dan kemampuan sesuai kebutuhan organisasi modern untuk membuat keadaan yang belum baik menjadi baik.
- f. Adaptif, menyesuaikan diri dan organisasi dengan tuntutan perubahan eksternal.
- g. Dinamis, terus bergerak dan berlomba-lomba dalam kebaikan untuk menjadi umat yang kreatif dan produktif.

Budaya organisasi menjadi perekat antar anggota organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa anggota organisasi yang berbeda untuk menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi.⁴⁹ Allah berfirman dalam Q.S. An-Nisa Ayat 71.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا خُذُوْا حِذْرَكُمْ فَاَنْفِرُوْا ثُبٰتٍ اَوْ اَنْفِرُوْا جَمِيْعًا ﴿٧١﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Berisiap-siaplah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama-sama (serentak). (Q.S. An-Nisa : 71)

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan bersama-sama demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia

⁴⁹ Fitri Wahyuni and Suci Midsyahri Azizah, “Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur’an Dan Al-Hadist,” AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora 2, no. 2 (2022): 38–51.

yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan dan norma yang tidak dapat dipungkiri akan membentuk suatu visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, atau yang disebut budaya organisasi.⁵⁰

E. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap dirinya sebagai anggota organisasi.⁵¹ Komitmen organisasi merupakan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi serta keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi.⁵² Hal ini juga dapat mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya orang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan

⁵⁰ Muhammad Yasir, Nurul Maulida, and Jasmi, "Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi," *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan* 1, no. 1 (2022): 26–30.

⁵¹ Ria Mardianan Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), h. 31.

⁵² Albert Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (PKO)," *Jurnal Manajemen* 15, no. 1 (2015): 95–118.

ketidakpuasan dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang.⁵³

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

2. Tujuan dan Manfaat Komitmen organisasi

Agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka tujuan dan manfaat komitmen organisasi sangat perlu untuk diketahui. Berikut adalah beberapa tujuan dan manfaat dari komitmen organisasi:

a. Tujuan Komitmen organisasi

- 1) Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu.
- 2) Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi.

b. Manfaat komitmen organisasi

- 1) Adanya perasaan nyaman dan aman bekerja dalam organisasi.
- 2) Adanya keinginan untuk membangun nilai-nilai kebersamaan, saling membantu diantara sesama.
- 3) Adanya perasaan bangga pada diri sendiri karena menjadi bagian penting dalam suatu organisasi.

3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi

Menurut Sopiah mengemukakan ada 3 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yaitu:⁵⁴

⁵³ Ria Mardianan Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), h.31.

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya.

Menurut Eli dan Farhana faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:⁵⁵

- a. Kompensasi, dengan kompensasi yang baik akan memberikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan.
- b. Karakteristik pekerjaan, adalah tantangan sejauh mana perusahaan memberi tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan keterampilan, identitas tugas dan umpan balik.
- c. Promosi jabatan, proses perpindahan jabatan dilakukan secara adil dan transparan sesuai peraturan yang berlaku, yaitu berdasarkan kompetensi, kapabilitas dan senioritas, bukan berdasarkan kepentingan.
- d. Kepercayaan atasan, karyawan yang dipercayai atasan biasanya mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada teori Meyer dan Allen bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi yaitu:⁵⁶

⁵⁴ Mukson, Hamidah, and Anton Satria Prabuwono, *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* (Klaten: Lakeisha, 2020).

⁵⁵ Eli Hasmin and Farhana Hasmin, "Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar," *SEIKO: Journal of Management & Business* 3, no. 1 (2019): 199–206, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/622>.

- a. **Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**, merupakan hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.
- b. **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**, kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan.
- c. **Komitmen normatif (*Normative Commitment*)**, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

5. Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Islam

Dalam kehidupan berorganisasi setiap Muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.⁵⁷

Allah Swt. Berfirman dalam Surat Fussilat ayat 30:

⁵⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 86.

⁵⁷ A Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi : Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, 2007), h.32.

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan:”Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan:”janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (Q.S. Fussilat: 30)

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir dan batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.⁵⁸

F. Perilaku Kewargaan Organisasional

1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku Kewargaan Organisasional adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Beberapa perilaku PKO meliputi perilaku membantu rekan sekerja, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan dan membantu memecahkan dan memperbaiki masalah yang terdapat dalam suatu organisasi.⁵⁹ Perilaku Kewargaan Organisasional adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang

⁵⁸ Jamaluddin Malik, “Komitmen Dalam Al-Qur’an (Kajian Tafsir Tematik)” (IAIN PONOROGO, 2021), <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/14593>.

⁵⁹ Hadyati Harras, Endang Sugiarti, and Wahyudi, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Banten: Unpam Press, 2020), h. 357.

formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Bustomi dan Sanusi Perilaku Kewargaan Organisasional merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi dan yang tidak diperhitungkan sistem *reward* secara formal, namun dengan adanya perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasional merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban kerjanya dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

2. Tujuan dan Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasional

Agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka tujuan dan manfaat Perilaku Kewargaan Organisasional sangat perlu untuk diketahui. Berikut adalah beberapa tujuan dan manfaat dari Perilaku Kewargaan Organisasional:

a. Tujuan Perilaku Kewargaan Organisasional

- 1) Meningkatkan kinerja kelompok.
- 2) Menurunkan tingkat turnover.
- 3) Untuk memperbaiki efisiensi.
- 4) Untuk memperbaiki efektivitas dan kreativitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas.

b. Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasional

Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasional, yaitu sebagai berikut:⁶⁰

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas pemimpin.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 7) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional adalah sebagai berikut.⁶¹

- a. Kepuasan Kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk membantu rekan kerjanya dan membuat kinerja melampaui target.
- b. Komitmen Organisasi, keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.
- c. Moral Karyawan, berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan.

⁶⁰ Djamhur Hamid, *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 31.

⁶¹ Fathiyah and Bambang Niko Pasla, "Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees," *Jurnal Prajaiswara* 2, no. 2 (2021): 127–136.

- d. Motivasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Ada 3 karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan dan arah atau tujuan.
- e. Gaya Kepemimpinan, yaitu kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- f. Budaya Organisasi, yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain.

4. Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional

Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional adalah sebagai berikut:⁶²

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
- c. *Courtesy*, yaitu perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- d. *Sportmanship*, yaitu pantangan-pantangan membuat isu-isu yang dapat merusak meskipun merasa kesal.
- e. *Civic Virtue*, yaitu partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

⁶² Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014).

5. Perilaku Kewargaan Organisasional Dalam Perspektif Islam

Perilaku Kewargaan Organisasional dalam perspektif Islam merupakan sikap sukarela dari individu yang sesuai dengan syariah Islam dan hanya mengharapkan ridho Allah. Perilaku Kewargaan Organisasional dapat dikatakan sebagai perilaku ikhlas dimana individu melakukan pekerjaan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan dan semata-mata karena kesadaran dari hari yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.⁶³

Penjabaran Perilaku Kewargaan Organisasional ke dalam dimensi adalah sebagai berikut:⁶⁴

- a. *Al-truism (Ta'awun)*, dalam Islam sesama Muslim adalah saudara dan sesama saudara harus saling tolong menolong. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.
- b. Sportif, diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.
- c. *Courtesy (Persaudaraan)*, seorang Muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman atau rekan kerja.
- d. *Civic virtue*, setiap Muslim harus peduli kepada orang lain dan mendatangi setiap ada undangan pertemuan

⁶³ Dalmaisayah Gea, Amiur Nuruddin, and Saparuddin Siregar, "Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di UIN Sumatera Utara," *Edu Riligia* 3, no. 2 (2019): 183–194.

⁶⁴ Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 141–148.

ilmiah atau rapat. Ini merupakan bentuk kecintaan terhadap organisasi.

- e. *Conscientiousnes* (mujahadah), seorang Muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati, berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

Dapat disimpulkan bahwa tolong menolong, mempertahankan sikap positif, menjaga persaudaraan, empati atau peduli terhadap orang lain dan bersungguh-sungguh dalam kebaikan tanpa pamrih merupakan karakter seorang Muslim dan senantiasa agar mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan diri sendiri, kelompok maupun golongan.

Islam mengajarkan pemeluknya agar menjaga keseimbangan perilaku sosial dengan cara menjalani kebajikan untuk kepentingan umum. Sebagaimana yang tertulis dalam Al-Qur'an Surat Al Maidah ayat 2 yaitu:

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.” (Q.S. Al-Maidah: 2)

Pada ayat ini, Allah memerintahkan hamba-Nya yang beriman untuk saling membantu dalam perbuatan baik. Allah juga melarang mereka saling mendukung dalam kebatilan dan bekerjasama dalam perbuatan dosa dan perkara haram. Seseorang tidak luput dari dua kewajiban, kewajiban menjaga hubungan individu terhadap Allah dan menjaga hubungan sosial terhadap sesamanya.⁶⁵

⁶⁵ Putri Uswatun Khasanah, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung,” *Jurnal PSYCHE* (2019): 50–60.

G. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi permasalahan yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi mencerminkan norma, nilai dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Jika budaya organisasi mendorong adanya sikap saling menghargai, kepedulian dan partisipasi aktif, maka hal ini adapat meningkatkan kemungkinan munculnya Perilaku Kewargaan Organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Fajriyanto dan Romat Saragih dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Telekomedika Regional Jabar”* menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan terdapat signifikasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi di dalam perusahaan akan meningkatkan pula Perilaku Kewargaan Organisasional pada karyawan.⁶⁶ Menurut Bernadethha Nadeak dengan judul penelitian *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen”* mengatakan bahwa Budaya organisasi membawa dampak terhadap Perilaku

⁶⁶ M Nanda Fajriyanto and Drs H Romat Saragih, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Telekomedika Regional Jabar,” e-Proceeding of management 4, no. 2 (2017): 1–8.

Kewargaan Organisasional. Atmosfer budaya organisasi yang positif perlu terus dikembangkan. Dengan adanya budaya organisasi yang kondusif, akan memicu tumbuhnya motivasi pada diri untuk berkontribusi positif terhadap organisasi.⁶⁷

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Imam Baihaqi dan Saifudin dengan judul penelitian "*Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening*" yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Jika budaya organisasi terjadi peningkatan maupun penurunan maka tidak akan berpengaruh kepada PKO.⁶⁸ Penelitian lain yang dilakukan oleh I Nyoman Bayu Putra Mahardika & I Made Artha Wibawa dengan judul penelitian "*Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*" menyatakatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi diterapkan dengan sangat baik di dalam organisasi maka akan meningkatkan sikap PKO pada karyawan dalam organisasi.⁶⁹ Begitu pula hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Irma Mirsyah, Hamdy Hadi dan Zefriyenni dengan judul penelitian "*Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship*

⁶⁷ Bernadetha Nadeak, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki)," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2016): 1–10.

⁶⁸ Imam Baihaqi and Saifudin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2021): 10–22.

⁶⁹ Mahardika and Wibawa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan."

Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediiasi” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Semakin baik kualitas budaya organisasi maka akan semakin baik pula Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO).⁷⁰

Budaya organisasi yang kuat dan jelas nilainya dapat membantu memperkuat persepsi individu dengan organisasi. Ketika individu merasa terikat dan memiliki persepsi yang kuat dengan organisasi, mereka lebih cenderung untuk melakukan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai bentuk dukungan terhadap organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi (X) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Y).

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Budaya organisasi dapat memberikan dampak baik terhadap komitmen organisasi. Semakin kuat budaya organisasi yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi, akan memberikan komitmen organisasi yang kuat juga bagi mereka dalam bekerja.⁷¹ Budaya organisasi yang kuat dan jelas nilai-nilainya dapat mempengaruhi tingkat persepsi individu dengan organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizwan, Musnadi dan Faisal dengan

⁷⁰ Irma Mirsya, “Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediiasi,” *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7, no. 1 (2022): 1–11.

⁷¹ Puspasari, “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.”

judul penelitian “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh*” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pula.⁷² Hasil yang sama juga dilakukan oleh Laurance Valencia dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta di Tanjung Pandan*” yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.⁷³

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Ramanto dan Sitio dengan judul penelitian “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen organisasi Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta*” yang menyatakan bahwa Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan menerapkan budaya organisasi secara disiplin di dalam perusahaan maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan.⁷⁴ Lebih lanjut lagi penelitian yang dilakukan oleh Topan Siswanto dengan judul penelitian “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi*

⁷² Rizwan, Said Musnadi, and Faisal, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh,” *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (2018): 78–86.

⁷³ Laurence Valencia Suyanto and Mei Ie, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 3 (2021): 782–793.

⁷⁴ Agung Ramanto and Vera Sylvia Saragi Sitio, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Carefastindo Di Jakarta,” *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 3 (2022): 198–208.

Karyawan Pada Sekolah Nusa Alam di Kabupaten Lombok Barat” yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.⁷⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari dengan judul penelitian “*Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.⁷⁶

Budaya organisasi yang membedakan organisasi dari yang lain dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Budaya yang unik, khas dan menonjol membuat individu merasa lebih terikat dengan organisasi tersebut dan memiliki komitmen yang lebih tinggi. Sehingga, berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi (X) Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Komitmen organisasi merupakan kesiapan dari seorang karyawan untuk menghadapi pekerjaan, menerima tujuan organisasi, standar-satandar yang diterapkan organisasi, prinsip organisasi, etika dan nilai organisasi untuk tetap berada dalam lingkup organisasi. Berdasarkan teori identifikasi organisasi yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berperilaku secara proaktif dan memberikan kontribusi

⁷⁵ Topan Siswanto, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Sekolah Nusa Alam Di Kabupaten Lombok Barat,” *Jurnal Valid* 12, no. 3 (2015): 282–290.

⁷⁶ Setiawan and Lestari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.”

yang lebih sebagai bentuk dukungan terhadap organisasi. Individu yang memiliki ikatan dengan organisasi akan merasa bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan melalui PKO. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasichudin dan Azzuhri dengan judul penelitian “*Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki PKO yang baik.⁷⁷ Hasil yang sama juga dilakukan oleh Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo dengan judul penelitian “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional karyawan.⁷⁸

Namun hal yang berbeda ditemukan dalam penelitian Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati dan Dyma Herlina dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*” yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. PKO merupakan perilaku yang melebihi apa yang distandarkan karyawan, sehingga komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu menyebabkan

⁷⁷ Ahmad Nasichudin and Misbahuddin Azzuhri, “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 8, no. 9 (2017): 1–12, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4554/3992>.

⁷⁸ Dyah Puspita Rini, Rusdarti, and Suparjo, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB),” *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2013): 69–88.

seseorang melakukan PKO.⁷⁹ Lebih lanjut lagi penelitian yang dilakukan oleh Rony Jaya dengan judul “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru*” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO Pegawai.⁸⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Irma Kusuma Fitri dan Hermin Endratno dengan judul penelitian “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*” menyatakan hal yang sama bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO).⁸¹

Komitmen organisasi yang tinggi akan memotivasi individu untuk berperan aktif dan memberikan kontribusi lebih yang tidak termasuk dalam peran kerja mereka sebagai bentuk balasan terhadap dukungan dan keuntungan yang diterima dari organisasi. Individu dengan komitmen yang tinggi cenderung lebih mungkin terlibat dalam PKO.

Sehingga, berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi (Z) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Y).

⁷⁹ Darmawati, Hidayati, and Herlina, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan.”

⁸⁰ Rony Jaya, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru,” *Jurnal EL-RIYASAH* 8, no. 1 (2018): 10–19.

⁸¹ Irma Kusuma Fitri and Hermin Endratno, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 15, no. 2 (2021): 52–65.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi.

Budaya organisasi merupakan karakteristik dari suatu organisasi yang dimanifestasikan dan diukur dari perilaku verbal dan atau non verbal dari individu-individu yang kemudia diakumulasikan menjadi unit organisasi. Budaya organisasi mengcu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara satu organisasi dengan lainnya.⁸²

Penelitian yang dilakukan oleh Satria, Matriadi dan Maryudi menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO.⁸³ Penelitian lain juga dilakukan oleh Laurence menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.⁸⁴ Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO).⁸⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Hairani, Suryatni dan Suryani dengan judul penelitian *“Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening”* menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasi pada Perilaku Kewargaan Organisasional pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi pada

⁸² Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi* (Malang: UB Press, 2014), h. 27.

⁸³ Satria, Matriadi, and Maryudi, “Pengaruh Personality , Budaya Organisasi Dan Komitmen Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur.”

⁸⁴ Suyanto and Ie, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan.”

⁸⁵ Rini, Rusdarti, and Suparjo, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB).”

Perilaku Kewargaan Organisasional semakin meningkat apabila diimbangi dengan tingkat komitmen organisasi.⁸⁶

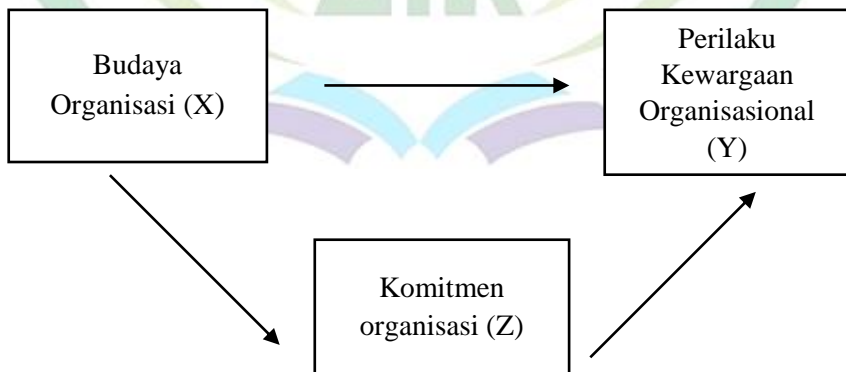
Sehingga, berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO)

H. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan kerangka hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan landasan teori dan pemikiran terdahulu, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

————— : berpengaruh secara parsial

⁸⁶ Ceci Hairani, Mukmin Suryatni, and Embun Suryani, "Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *JPSDM* 1, no. 1 (2022): 88–100.



DAFTAR RUJUKAN

- Adiawaty, Susi. “Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam.” *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 1 (2021): 135–138. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/233>.
- Afifah, Luthfiana, and Usman. “Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021): 999–1007.
- Agung, Anak Agung Putu, and Anik Yuesti. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali: CV Noah aletheia, 2019.
- Astrama, Made, Ni Nyoman Kerti Yasa, and Desak Ketut Sintaasih. *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan : Konsep Dan Aplikasi Dalam Penelitian*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Baihaqi, Imam, and Saifudin Saifudin. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2021): 10–22.
- Batjo, Nurdin, and Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Bugin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Bustomi, Ahmad, Irfan Sanusi, and Herman Herman. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 1 (2020): 1–16.
- Danendra, A.A Ngurah Bagus, and Ni Wayan Mujiati. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5, no. 10 (2016): 6230–6259.

- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia, 2021.
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati, and Dyna Herlina. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan." *Jurnal Economia* 13, no. 2 (2021): 129.
- Dewi, Kadek Diah Candra, and I Gede Riana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Distribusi - Journal of Management and Business* 7, no. 2 (2019): 203–214.
- Diana, Ilfi Nur. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 141–148.
- Dimas, Oki. "No Title," n.d.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2020.
- Edward, Yusuf Ronny. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakada Media Publishing, 2022.
- Faiyah, Laila Ifi. "Pengaruh Flow Experience Terhadap Impulse Buying Dengan Promosi Sebagai Moderasi Dalam Bisnis Islam." UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- Fajriyanto, M Nanda, and Drs H Romat Saragih. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Telkomedika Regional Jabar." *e-Proceeding of management* 4, no. 2 (2017): 1–8.
- Fathiyah, and Bambang Niko Pasla. "Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees." *Jurnal Prajaiswara* 2, no. 2 (2021): 127–136.
- Fitri, Irma Kusuma, and Hermin Endratno. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 15, no. 2 (2021): 52–65.

- Fitriastuti, Triana. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 4, no. 2 (2020): 60–68.
- Gea, Dalmaisayah, Amiur Nuruddin, and Saparuddin Siregar. “Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di UIN Sumatera Utara.” *Edu Riligia* 3, no. 2 (2019): 183–194.
- Habudin. “Budaya Organisasi.” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020): 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.
- Hadijaya, Yusuf. *Budaya Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2020.
- Hairani, Ceci, Mukmin Suryatni, and Embun Suryani. “Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.” *JPSDM* 1, no. 1 (2022): 88–100.
- Hakim Lukman, SE., MSi, and MSi Kusdiyanto SE. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, no. 1 (2010): 53–77.
- Hamid, Djamhur. *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Handayani, Putu Wuri, Achmad Nizar Hidayanto, Ave Adriana Pinem, Fatimah Azzahro, Qorib Munajat, Dumilah Ayuningtyas, and Ika Chandra Hapsari. *Konsep CB-SEM Dan SEM-PLS*. 1st ed. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019.
- Harras, Hadyati, Endang Sugiarti, and Wahyudi. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Banten: Unpam Press, 2020.
- Hartono, Jogiyanto. *Strategi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2019.
- Hasmin, Eli, and Farhana Hasmin. “Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (Persero)

- Makassar.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 3, no. 1 (2019): 199–206.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/622>.
- Hendrawan, Andi, Hari Sucahyawati, and Indriyani. “Organizational Citizenship Pada Kaeyawan Akademi Maritim Nusantara” (2017): 39–48.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Isnaini, Lailatul. “Membudayakan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.” *Jurnal Prajaiswara* 01, no. 01 (2020).
- Iswara, I Putu Gede Denny, and Anak Agung Ayu Sriathi. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. BPD Bali.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 9 (2016): 5923–5948.
- Ivancevich, John, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. 1st ed. Erlangga, 2006.
- Jamil, A. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi : Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, 2007.
- Jaya, Rony. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru.” *Jurnal EL-RIYASAH* 8, no. 1 (2018): 10–19.
- Khasanah, Putri Uswatun. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung.” *Jurnal PSYCHE* (2019): 50–60.
- Kriyanto, Rachmat. *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal : Aplikasi Penelitian Dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Kurniawan, Albert. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” *Jurnal Manajemen* 15, no. 1 (2015): 95–118.
- Kusumajati, Dian Anggraini. “Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) Karyawan Pada Perusahaan.” *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 62.
- Mahardika, I nyoman bayu putra, and i made artha Wibawa. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 7340–7370.
- Mahayasa, I Gede Aryana, Desak Ketut Sintaasih, and Made Surya Putra. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 12, no. 1 (2018): 73–86.
- Malik, Jamaluddin. “Komitmen Dalam Al-Qur’an (Kajian Tafsir Tematik).” IAIN PONOROGO, 2021. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/14593>.
- Maula, Zidni Ahmad Rizkillahil, and Andi Syaputra. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Angkasa Putra I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta” 5, no. 3 (2020): 248–253.
- Mawarti, Rahayu Dyah, Titi Laras, and Nadia Nadia. “Kinerja Karyawan : Dampak Teknologi Informasi Dan Locus Of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Perumda Pdam Tirtamarta Kota Yogyakarta).” *el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam* 10, no. 2 (2022): 142–160.
- Mirsya, Irma. “Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi.” *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7, no. 1 (2022): 1–11.
- Muhdar. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Suktan Amai Gorontalo, 2015.
- Mukson, Hamidah, and Anton Satria Prabuwo. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui*

- Komitmen Organisasi*. Klaten: Lakeisha, 2020.
- Munawaroh, Desi Yuniarti, and Memi Nor Hayati. "Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Kausal Step." *Jurnal Eksponensial* 6, no. 2 (2015): 193–199.
- Musyaffi, Ayatulloh Michael, Hera Khairunnisa, and Dwi Kismayanti Respati. *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SMARTPLS*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2022.
- Nadeak, Bernadetha. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki)." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2016): 1–10.
- Nasichudin, Ahmad, and Misbahuddin Azzuhri. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 8, no. 9 (2017): 1–12. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4554/3992>.
- Nimran, Umar, and Amirullah. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademika Malang, 2015.
- Pamungkas, Tri, and Saur Panjaitan. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Indonesia TRC Industry" (n.d.).
- Pradana, Fawzi Rizki, and Mikhriani. "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Apratur Negara." *jurnal MD* 3, no. 1 (2017): 35–49.
- Puspasari, Maria Angella Widya. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan" (n.d.).
- Putra, I Putu Adi Kusuma, and I Gede Adnyana Sudibya. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 8 (2018): 4447–4474.
- Rahman, Karlina Ghazalah. *Good Governance Dan Pengendalian Internal Pada Kinerja Pengelolaan Keuangan: Teori Dan Praktek*. Tasikmalaya: Edu Publisher, 2021.

- Ramanto, Agung, and Vera Sylvia Saragi Sitio. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Carefastindo Di Jakarta." *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 3 (2022): 198–208.
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti, and Suparjo. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)." *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2013): 69–88.
- Ristiana M, Merry. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar." *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9, no. 1 (2014): 56–70.
- Rizwan, Said Musnadi, and Faisal. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (2018): 78–86.
- Samuel, Samuel, Djoko Setyadi, and Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 16, no. 2 (2020): 94–114.
- Santoso, Senen Abdi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7, no. 1 (2020): 65.
- Satria, Puji, Faisal Matriadi, and Maryudi. "Pengaruh Personality , Budaya Organisasi Dan Komitmen Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur." *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)* 5, no. 1 (2020): 48–68.
- Satya Nugraha, I Putu, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. "Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 1

- (2017): 1.
- Satyawati, Cokorda Istri Sri, and Ganesha Agoes Rahyuda. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 7, no. 2 (2022): 358–368.
- Serpian. “Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8, no. 1 (2021): 100–106.
- Setiawan, Rudi, and Etty Puji Lestari. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 12, no. 2 (2016): 169–184.
- Setyawati, Amelia, Siska Yustika, Aditya Rusli, Nyuherno Aris Wibowo, Eko Juni Wahyudi, Soehartatiek, Sukrispiyanto, et al. *Pengantar Perilaku Organisasi: Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022.
- Setyowati, Trias, and Ira Puspitadewi. *Perilaku Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Teori Dan Konsep)*. Jember: UM Jember Press, 2023.
- Siagian, Dergibson, and Sugiarto. *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Siswanto, Topan. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Sekolah Nusa Alam Di Kabupaten Lombok Barat.” *Jurnal Valid* 12, no. 3 (2015): 282–290.
- Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- . *Dasar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Slamet, Rachmat, Bilpen Nainggolan, and Heru Ramdani. “DEVELOPMENT STRATEGY OF DIGITAL START UP TO” (2013): 136–147.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suhartini, Yati. “Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.” *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 15, no. 2 (2018): 93–108.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Suyanto, Laurence Valencia, and Mei Ie. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 3 (2021): 782–793.
- Tanuwibowo, Jessica Clairine, and Eddy M. Sutanto. “Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan.” *Trikonomika* 13, no. 2 (2014): 136.
- Tebay, Vince. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Titisari, Purnamie. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Toni, Nagian, and Leny Anggara. *Analisis Partial Least Square Studi Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press, 2014.
- Wibawa, I Wayan Sucipta, and Made Surya Putra. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 6 (2018): 3027–3058.
- Widiastuti, Tantri, and Suaris. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen

- Rizqi)." *Fokus Ekonomi* 12, no. 1 (2017): 81–98.
<http://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/165>.
- Widyanti, Rahmi. *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)*. Edited by Basuki. 1st ed. Banjarmasin: Uniska MAB, 2019.
- Yasir, Muhammad, Nurul Maulida, and Jasmi. "Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi." *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan* 1, no. 1 (2022): 26–30.
- Yuni, Fitri Wah, and Suci Midsyahri Azizah. "Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist." *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora* 2, no. 2 (2022): 38–51.
- Yusuf, Ria Mardianan, and Darman Syarif. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018.
- "Annual Report 2021." *PT. Perkebunan Nusantara VII*.
www.ptpn7.com.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : (Pria / Wanita)*coret yang tidak perlu
3. Pendidikan terakhir :
4. Usia :
5. Lama Bekerja :
6. Bekerja pada Bagian :

Petunjuk pengisian

1. Tulislah identitas anda (identitas dijamin kerahasiannya oleh peneliti)
2. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan yang anda alami agar peneliti mendapatkan data yang akurat.
3. Berilah tanda *checklist*/centang (\surd) pada salah satu kolom yang sudah disediakan.

Pilihlah jawaban terdiri dari :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Budaya Organisasi (X)

No	Item Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Risiko						
1	Perusahaan mendorong saya menciptakan ide atau gagasan baru dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2	Sebagai karyawan saya menerima risiko dari dari setiap pekerjaan yang saya lakukan					
Perhatian terhadap Detail						
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan memperhatikan setiap detail kecil					
4	Perusahaan mendorong saya untuk lebih teliti dalam bekerja					
Orientasi Hasil						
5	Perusahaan lebih mengutamakan hasil daripada proses					
6	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
Orientasi terhadap Individu						
7	Perusahaan sangat memperhatikan keselamatan para karyawan					
8	Perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan para karyawan					
Orientasi terhadap Tim						
9	Perusahaan mendorong saya untuk selalu bekerja dalam tim					
10	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama					
Agresivitas						
11	Saya bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai					

12	Perusahaan selalu menciptakan persaingan yang sehat dalam bekerja					
Stabilitas						
13	Perusahaan mempertahankan sistem dan prosedur dalam pekerjaan yang berlaku					
14	Perusahaan mempertahankan iklim kerja yang ada					

Komitmen Organisasi (Z)

No	Item Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2	Saya senang mendiskusikan perusahaan saya dengan orang lain					
3	Saya merasa masalah dalam perusahaan adalah masalah saya juga.					
4	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini dan terikat secara emosional					
Komitmen Berkelanjutan						
5	Jika saya meninggalkan perusahaan ini akan ada banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu					
6	Saya tidak terlalu dirugikan jika saya keluar dari perusahaan ini					
7	Konsekuensi bagi saya jika keluar dari perusahaan ini adalah sulitnya alternatif mencari pekerjaan lain					
Komitmen Normatif						
8	Menurut saya, saat ini orang-orang terlalu sering pindah kerja dari					

	perusahaan ke perusahaan lain					
9	Alasan saya tetap bekerja disini adalah kepercayaan bahwa kesetiaan itu penting dan saya berkewajiban untuk bertahan di perusahaan.					
10	Saya diajarkan untuk percaya nilai kesetiaan pada perusahaan					

Perilaku Kewargaan Organisasional (Y)

No	Item Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
	<i>Altruism</i>					
1	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak berangkat					
2	Saya membantu karyawan lain yang beban kerjanya berat dan bermasalah					
3	Saya selalu siap membantu orang-orang disekitar saya yang membutuhkan bantuan					
	<i>Conscientiousness</i>					
4	Tingkat kehadiran saya bekerja diatas standar rata-rata karyawan					
5	Saya tidak memerlukan jam istirahat tambahan					
6	Saya selalu mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan					
	<i>Courtesy</i>					
7	Saya mencari cara untuk mencegah adanya masalah dengan rekan kerja.					
8	Perilaku saya berpengaruh terhadap pekerjaan rekan kerja saya					
9	Saya berusaha menghindari timbulnya masalah dengan rekan					

	kerja					
	<i>Sportmanship</i>					
10	Jika saya mengeluh tentang hal-hal sepele, saya hanya akan menghabiskan waktu yang harusnya saya pakai untuk bekerja					
11	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang seharusnya biasa saja					
12	Jika pekerjaan saya tidak sesuai, saya akan mengadukan kepada atasan, karena jika saya diam saja, masalah ini tidak akan terselesaikan.					
	<i>Civic Virtue</i>					
13	Saya menghadiri acara yang sebenarnya tidak diperlukan namun akan membantu menaikkan citra perusahaan					
14	Saya mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada di perusahaan					
15	Saya membaca dan mengikuti pengumuman yang ada di perusahaan.					

Lampiran 2 Daftar Seluruh Jawaban Responden

Budaya Organisasi

B O1	B O2	B O3	B O4	B O5	B O6	B O7	B O8	B O9	B O 1 0	B O 1 1	B O 1 2	B O 1 3	B O 1 4
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4

4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Komitmen Organisasi

KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO1 0
3	4	2	4	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	4	2	4	2	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	2	3	4	5
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
5	5	4	5	5	2	4	4	4	4
4	4	5	5	5	2	3	4	5	5
5	5	4	4	4	2	4	1	5	5
4	5	4	3	2	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	2	5	3	5	5
5	2	5	5	4	3	3	3	5	5
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	3	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	2	2	4	2	4	2	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	3	5	5	5	2	5	2	4	5
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	2	5	5	4	3	5	2	5	5
4	2	3	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	2	2	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	4	3	4	5	2	3	3	5	5
4	5	4	5	4	2	4	2	4	4
5	3	4	4	3	3	4	3	4	4

5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
5	3	4	4	4	3	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	1	1	3	5	5
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	2	4	2	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	5	4	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
4	3	3	3	4	2	4	2	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	5	5	5	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	3	4	4	5	2	4	4	4	4
4	3	3	4	4	1	4	3	4	4
4	4	3	4	4	2	4	2	4	4
5	5	5	5	5	1	5	2	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
4	4	4	5	4	2	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
4	4	4	4	2	4	2	2	4	4
4	3	4	4	4	2	4	3	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
5	3	4	5	5	3	5	4	3	4
4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	5	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	3	3
5	2	5	5	3	2	5	5	5	5
4	3	3	4	3	2	4	4	4	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	2	3	4	3	4	4

Perilaku Kewargaan Organisasional

P K O 1	P K O 2	P K O 3	P K O 4	P K O 5	P K O 6	P K O 7	P K O 8	P K O 9	P K O 10	P K O 11	P K O 12	P K O 13	P K O 14	P K O 15
3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	2	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4	5	5
4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	2	4	2	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	5	4
5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3
4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	5	5
4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	1	3	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4

5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	1	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5
3	3	4	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4
4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	1	4	3	4	4
4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5
4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	1	5	4	5	4
5	4	3	4	2	4	3	3	5	4	2	3	4	4	4
3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

SmartPLS C:\Users\ASU\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpulan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjajahi Proyek

- Baru
- Data saya Fix
- Data terbaru
 - Data terbaru
 - new data kuise (54 Catatan)
- EC3I
- EC3I_1
- New Proyek
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
- Uji Data
- Uji Validitas dan Reliabilitas Nur Laila
- Uji Validitas Saya
- Archive

Indikator

Td... Indikator

"Data terbaru.splm" PLS Algorithm (Menganjalang No. 2) 00

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Metris	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Perilaku Kewargan Organisasional
B01	0.664		
B010	0.785		
B011	0.804		
B012	0.782		
B013	0.779		
B014	0.685		
B02	0.735		
B03	0.744		
B04	0.639		
B05	-0.093		
B06	0.722		
B07	0.722		
B08	0.693		
B09	0.682		

Hasil Akhir

- Konfirmasi Jalur: R-Square
- Efek Tidak Langsung: F-Square
- Pengaruh Total: Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Outer Loading: Validitas Diskriminan
- Outer Weights: Path Coefficients (R2)

Hasil Sementara

- Pembahasan Kriteria Berhenti

Basis Data

- Empiris
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardeviasi)
- Data Indikator (Skorasi)

Search 30°C Sebagian cerah 6:55 PM

SmartPLS C:\Users\ASU\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpulan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjajahi Proyek

- Baru
- Data saya Fix
- Data terbaru
 - Data terbaru
 - new data kuise (54 Catatan)
- EC3I
- EC3I_1
- New Proyek
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
- Uji Data
- Uji Validitas dan Reliabilitas Nur Laila
- Uji Validitas Saya
- Archive

Indikator

Td... Indikator

"Data terbaru.splm" PLS Algorithm (Menganjalang No. 2) 00

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Metris	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Perilaku Kewargan Organisasional
ID1	0.746		
ID10	0.866		
ID2	0.348		
ID3	0.826		
ID4	0.747		
ID5	0.711		
ID6	-0.191		
ID7	0.463		
ID8	0.253		
ID9	0.893		

Hasil Akhir

- Konfirmasi Jalur: R-Square
- Efek Tidak Langsung: F-Square
- Pengaruh Total: Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Outer Loading: Validitas Diskriminan
- Outer Weights: Path Coefficients (R2)
- Yasabel Laitan: Ek Model
- Basidikal: Kriteria Seleksi Model

Hasil Sementara

- Pembahasan Kriteria Berhenti

Basis Data

- Empiris
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardeviasi)
- Data Indikator (Skorasi)

Search 30°C Sebagian cerah 6:55 PM

SmartPLS: C:\Users\ASU\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjalajahi Proyek

- Basis
- Data saya Fis
- Data terbaru
- Data terbaru
 - new data bases (64 Catatan)
 - ECS
 - ECS_1
 - New Proyek
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - Uji Data
 - Uji Validitas dan Realibitas Nur Laila
 - Uji Validitas Saya
 - Archive

Indikator

Tid... Indikator

*Data terbaru.spkm PLS Algorithm (Menjelaskan No. 2) 22

Outer Loading

Matriks

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Perilaku Kewargan Organisasional
PK01			0.651
PK010			0.357
PK012			0.664
PK013			0.444
PK014			0.622
PK015			0.799
PK02			0.661
PK03			0.798
PK04			0.538
PK05			0.426
PK06			0.790
PK07			0.828
PK08			0.527
PK09			0.514

[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Latent](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

30°C Sebagian cerah 6:35 PM

2. Uji Reliabilitas

SmartPLS: C:\Users\ASU\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjalajahi Proyek

- Basis
- Data saya Fis
- Data terbaru
- Data terbaru
 - new data bases (64 Catatan)
 - ECS
 - ECS_1
 - New Proyek
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - Uji Data
 - Uji Validitas dan Realibitas Nur Laila
 - Uji Validitas Saya
 - Archive

Indikator

Tid... Indikator

5 B05

16 K02

18 K04

20 K06

21 K07

22 K08

28 PK04

29 PK05

32 PK08

*Data terbaru.spkm PLS Algorithm (Menjelaskan No. 10) 22

Validitas dan Reliabilitas Konstruktif

Matriks

	Cronbach's Alpha	rhc_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diesttrak (A...)
Budaya Organisasi	0.925	0.928	0.936	0.529
Komitmen Organisasi	0.861	0.872	0.901	0.647
Perilaku Kewargan Organisasional	0.901	0.908	0.921	0.595

[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Latent](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Hasil Akhir - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
 Koefisien Jalur R Square **Perubahan Kriteria Rebetri** Penggabungan
 Efek Tidak Langsung t Square **Inner Model**
 Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#) [Outer Model](#)
 Outer Loading [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
 Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
 Variabel Latent [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

30°C Sebagian cerah 6:00 PM

2. Uji Koefisien Determinan (R^2)

The screenshot shows the SmartPLS interface with the 'R Square' results for a PLS Algorithm model. The 'R Square' tab is selected, displaying the following data:

Metrik	R Square	Adjusted R Square
Komponen Organisasi	0.567	0.560
Perilaku Keuangan Organisasional	0.685	0.675

Below the table, there are sections for 'Hasil Akhir' (Final Results), 'Kriteria Kualitas' (Quality Criteria), 'Hasil Sementara' (Intermediate Results), and 'Basis Data' (Data Basis). The 'Hasil Akhir' section includes: Koefisien Jalur, R Square, Nilai-Tidak Langsung, Pengaruh Total, Outer Loading, Outer Weight, and Variabel Laten. The 'Kriteria Kualitas' section includes: R Square, S Square, Validitas dan Reliabilitas Konstruktif, Validitas Diskriminan, Collinearity Statistik (VIF), and Fit Model. The 'Hasil Sementara' section includes: Perubahan Kriteria Berhenti. The 'Basis Data' section includes: Pengaturan, Inner Model, Outer Model, Data Indikator (Original), Data Indikator (Standarisasi), and Data Indikator (Koreksi).

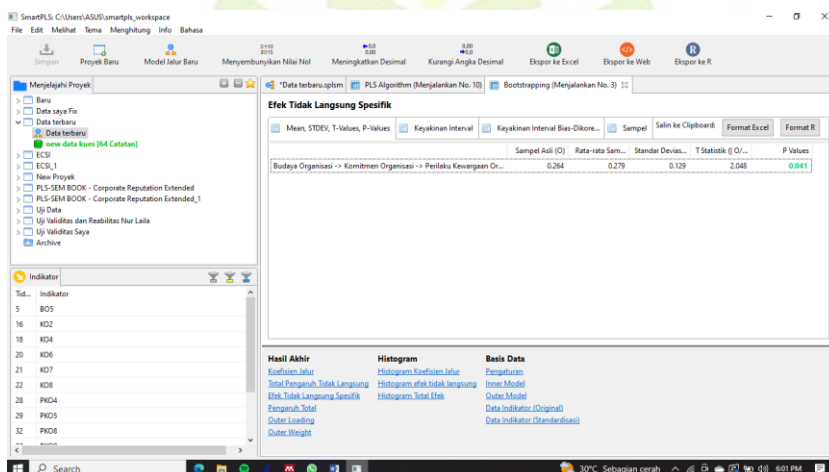
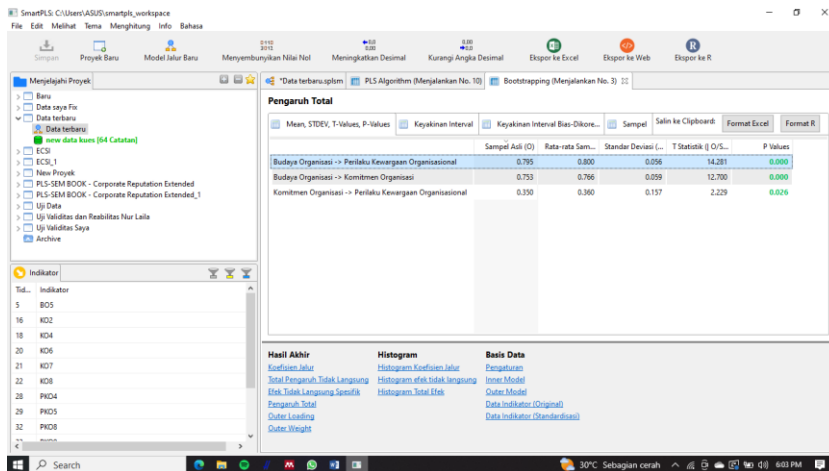
3. Uji Mediasi

The screenshot shows the SmartPLS interface with the 'Efek Tidak Langsung Spesifik' (Specific Indirect Effect) results. The 'Efek Tidak Langsung Spesifik' tab is selected, displaying the following data:

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Kyakinan Interval	Kyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel	Format R
Sampel Asli (O)	Rate-rata Sem...	Standar Deviasi...	T Statistik (O/...	P Values		
Budaya Organisasi -> Komponen Organisasi -> Perilaku Keuangan Or...	0.264	0.279	2.048	0.041		


Below the table, there are sections for 'Hasil Akhir' (Final Results), 'Histogram', and 'Basis Data' (Data Basis). The 'Hasil Akhir' section includes: Koefisien Jalur, Beta Pengaruh Tidak Langsung, Efek Tidak Langsung Spesifik, Pengaruh Total, Outer Loading, and Outer Weight. The 'Histogram' section includes: Histogram Koefisien Jalur, Histogram efek Tidak Langsung, and Histogram Total Efek. The 'Basis Data' section includes: Pengaturan, Inner Model, Outer Model, Data Indikator (Original), and Data Indikator (Standarisasi).

Lampiran 5 Total Effects Komitmen Organisasi antara Budaya




Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



Perkebunan Nusantara
Gateway to Industry



Nomor : SDM/J/026/2023
 Lamp. : --
 Perihal : Izin Penelitian

13 Februari 2023


Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
 Jl. Letkol H.Endro Suratmin Sukarame I
 Bandar Lampung 35131

Menindaklanjuti surat nomor 367/UN.16/DE/PP.00.9/02/2023 tanggal 01 Februari 2023 perihal Permohonan Izin Pra Riset, disampaikan bahwa pada prinsipnya PTPN VII dapat memberikan izin penelitian kepada Mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Syariah atas nama Nur Laila, dengan judul penelitian *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII)"* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Izin penelitian diberikan hanya untuk kepentingan akademis.
2. Lokasi Penelitian di Bagian SDM PTPN VII, dengan waktu penelitian diberikan dari Bulan Februari 2023 s.d Mei 2023.
3. PTPN VII tidak menanggung biaya, transportasi dan akomodasi yang timbul selama penelitian berlangsung.
4. Sebelum hasil penelitian dituangkan dalam bentuk tulisan, agar dapat dikonsultasikan terlebih dahulu ke Bagian terkait di PTPN VII.
5. Setelah penelitian selesai, agar menyerahkan hasil penelitian dan saran kepada PTPN VII sebanyak 1 eksemplar, serta bersedia melakukan presentasi hasil penelitian apabila diperlukan.
6. Laporan hasil penelitian hanya untuk kepentingan akademis tidak untuk dipublikasikan dan apabila hasil penelitian yang dilakukan di PTPN VII akan dipublikasikan harus mendapatkan persetujuan PTPN VII.

Demikian, agar maklum.

DIREKSI,
u.b.
Kepala Bagian SDM,


Ronald Sudrajat
Mewakili

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
 PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Kantor Direksi :
 Jl. Teuku Umar No. 300 Bandar Lampung – 35141 Provinsi Lampung – Indonesia
 Telp: 0721 – 702233 (Hunting) | Fax: 0721-702775 | Website: <http://www.ptpn7.com> | E-mail : sekretariat@ptpn7.com

Lampiran 7 Surat Keterangan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 1406 /Un.16 / P1 /KT/VII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL (PKO) KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
NUR LAILA	1951040383	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 17 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 20 Juli 2023
Kepala Pusat Perpustakaan


Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (PKO) KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

ORIGINALITY REPORT

17 %	%	13 %	14 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2 %
2	Ida Uliyah, Setyo Ariyanto. "The Effect of Organizational Culture and Employee Competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Work Motivation as a Mediation Variable (Case Study in Pekalongan District Land Office)", European Journal of Business and Management Research, 2021 Publication	1 %
3	Submitted to stidalhadiid Student Paper	1 %
4	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1 %
5	Iwan Henri Kusnadi, Ade Suparman, Ine Mariene. "BUDAYA ORGANISASI DALAM PELAYANAN WISATAWAN MENGHADAPI ADAPTASI KEBIASAAN BARU (AKB) PADA PT. SARI ATER HOTEL & RESORT", The World of Business Administration Journal, 2020 Publication	1 %
6	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	1 %
7	Rasti Ardini, Fadli Fadli. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA	1 %

TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI",
 Jurnal Akuntansi, 2019
 Publication

- | | | |
|----|--|----|
| 8 | Submitted to Harvard High School
Student Paper | 1% |
| 9 | Rahayu Dyah Mawarti, Titi Laras, Nadia Nadia.
"Kinerja Karyawan : Dampak Teknologi Informasi Dan Locus Of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Perumda Pdam Tirtamarta Kota Yogyakarta)", el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam, 2022
Publication | 1% |
| 10 | Muhammad Busyrol Fuad. "Tanggung Jawab Negara dan Korporasi Terhadap Kasus Impor Limbah Plastik di Indonesia (Perspektif Konvensi Basel dan Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis dan HAM)", Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia, 2020
Publication | 1% |
| 11 | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Student Paper | 1% |
| 12 | Windarti Sitorus, Nyayu Neti Arianti, M. Mustopa Romdhon. "ANALISIS PERENCANAAN LABA DAN RESIKO USAHA DALAM PRODUKSI SIR 20 DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) VII (PERSERO) UNIT PADANG PELAWI", Jurnal AGRISEP : Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 2018
Publication | 1% |
| 13 | Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen", MANAJERIAL, 2020
Publication | 1% |

14	<p>Muryanto Agus Nuswantoro. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BERIMPLEMENTASIPADA LOYALITAS KERJA (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)", Solusi, 2021</p> <p>Publication</p>	1%
15	<p>Haryani Haryani, Jajuk Herawati. "Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasional Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Karyawan", JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan), 2021</p> <p>Publication</p>	1%
16	<p>Yunus Yunus, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI", JMBS UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023</p> <p>Publication</p>	1%
17	<p>Inggar Ariani Karendra. "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA PADA KPRI PERTAGUMA KOTA MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014</p> <p>Publication</p>	<1%
18	<p>Submitted to Unika Soegijapranata</p> <p>Student Paper</p>	<1%
19	<p>I Ketut Sudama. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch</p>	<1%

Bali", Jurnal Ilmiah Hospitality Management,
2022

Publication

20

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1%

21

Submitted to Surabaya University

Student Paper

<1%

22

Submitted to Washoe County School District

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On