

# Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening*

Ivan Fanani Qomusuddin<sup>1</sup>: Maria Nurhayaty<sup>2</sup>

STIT Attaqwa Ciparay Bandung<sup>1</sup>

Jl. Toha Ramdan No.12 Ciparay Bandung. Email: [ivanfanani1980@gmail.com](mailto:ivanfanani1980@gmail.com)

Teknik Sipil Universitas Galuh<sup>2</sup>

Jln. R.E. Martadinata No. 150, Kab. Ciamis, Jawa Barat

[ia08yas@gmail.com](mailto:ia08yas@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening*. Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Jawa Barat, dan diambil 100 operator sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara angket melalui media *google form*. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *software IBM Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 20 for *Windows* dan *Lisrel* 8.5. Hasil analisis jalur membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja operator, dan adanya pengaruh tidak positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja operator melalui *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini berimplikasi bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Jawa Barat.

**Kata Kunci :** budaya organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*.

## 1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu dan kepadatan tanpa membuat subbagian. Kinerja ini merupakan kombinasi tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan komitmen pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan atas pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja. Menurut Hasibuan (2011) semakin tinggi ketiga

faktor di atas maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan laporan kinerja Kopertis tahun 2019, Pangkalan data Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Barat, masih menempati urutan ke-12 dari 14 daerah yang ada, persentase pelaporannya hanya mencapai 88,20%, dan juga berdasarkan laporan *Education Management Information System* (EMIS) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Jawa Barat, setiap tahunnya ada Perguruan Tinggi Swasta yang tidak melaporkan laporan EMIS-nya, prosesntasinya mencapai rerata 3,25% (Ivan Fanani Qomusuddin et al.,

2021). Hal ini berarti bisa dipahami kalau kinerja operator PTKIS Wilayah Jawa Barat masih belum maksimal. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian setiap perguruan tinggi, karena akan berpengaruh terhadap kelancaran proses pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap yang tercermin dalam perilaku karyawan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Vera (2021) perilaku karyawan tersebut meliputi budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Ketiga hal tersebut perlu diperhatikan oleh setiap perguruan tinggi dalam peningkatan kinerja operator.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku yang mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan untuk bertahan hidup dan memenuhi kewajibannya terhadap organisasi. Seorang karyawan akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Nasution (2017), bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja. Budaya organisasi yang baik berfungsi untuk memperkuat integrasi internal perusahaan agar mendapatkan produktivitas yang tinggi, Dengan adanya budaya organisasi yang kuat ini perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya (Huda & Farhan, 2019).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan dimensi perilaku sukarela karyawan di dalam tempat kerja baik itu kepada rekan kerja atau instansi/ organisasi. Menurut Anwar (2021) *Organizational Citizenship Behavior* adalah kontribusi individu yang melampaui tuntutan peran di tempat kerja seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja.

Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang konstruktif dan bermakna untuk membantu peningkatan kinerja (Mohammad Chairul Anwar; Slamet, 2021). Penelitian Huda & Farhan (2021), *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Maulani (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan tetap signifikan dengan tanpa mediasi *Organizational Citizenship Behavior*, namun pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan akan lebih baik jika dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (Maulani et al., 2015).

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening". sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Operator.
2. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Operator dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*.
4. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Operator.
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
6. Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Operator dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*.
7. Pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Operator.

## 2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif survei. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* yang dibagikan linknya melalui aplikasi WAG operator secara *random sampling*, sehingga setiap operator mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (I F Qomusuddin, 2019). Kemudian populasi penelitian adalah Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Jawa Barat, sebanyak 100 operator bersedia mengisi kuesioner. Ukuran sampel ini memenuhi ukuran sampel dari *Path Analysis* (Sujarweni, 2018).

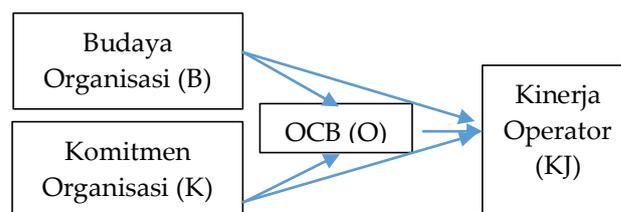
Metode analisis penelitian ini menggunakan model Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *software IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 20 for Windows* dan *Lisrel 8.5*. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2014) "model analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (B), Komitmen Organisasi (K), *Organizational Citizenship Behavior* (O), dan Kinerja Operator (KJ). Variabel *Organizational Citizenship Behavior* menjadi variabel *intervening*. variabel *intervening* merupakan variabel antara atau *mediating* yang berfungsi menghubungkan independen dan variabel dependen. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner terstruktur, dengan skala pengukuran 1 – 5 (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

Indikator Budaya Organisasi mengadopsi dari penelitian Husnul Salwa (2021) yaitu : inovasi, perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, dan kemantapan. Komitmen Organisasi mengadopsi dari penelitian

Muhammad Ras Muis, dkk (2018) yaitu : *Affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment. Organizational Citizenship Behaviour* (mengadopsi dari Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) yaitu : *altruism, civic virtue, conscinentiousness, courtesy, dan sportsmanship*. Selanjutnya indikator Kinerja Operator mengadopsi penelitian Husnul Salwa(2021), yaitu : kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan pemaparan teori diatas, maka kerangka berfikir penelitian ini dapat digambar seperti pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis pertama : "Budaya Organisasi (B) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator (KJ)". Berdasarkan hasil penelitian dari Wicaksono, dkk (2021) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1%. Penelitian kedua dari Silahul dan Prasetyo budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2021).
2. Hipotesis kedua : "Budaya Organisasi (B) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (O)". Berdasarkan hasil penelitian dari vera (2021) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. serta selaras dengan penelitian Irene (2020) semakin kuat budaya organisasi, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat (Goller & Dewi, 2020).

3. Hipotesis ketiga : “Budaya Organisasi (B) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator (KJ) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Berdasarkan hasil penelitian Salwa (2021) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan.
4. Hipotesis keempat : “Komitmen Organisasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator (KJ)”. Berdasarkan hasil penelitian dari Vera (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Hipotesis kelima : “Komitmen Organisasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Berdasarkan hasil penelitian dari Vera (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
6. Hipotesis keenam : “Komitmen Organisasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator (KJ) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Berdasarkan hasil penelitian dari Imam Baihaqi (2021) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*, Hasil riset ini mendukung temuan dari Nurnaningsih & Wahyono (2017) yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi atas kinerja karyawan.
7. Hipotesis ketujuh : “*Organizational Citizenship Behavior* (O) berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Operator (KJ)”. Berdasarkan hasil penelitian dari Anwar dan Ahmadi (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Octavia, dkk (2020) bahwa

*Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan (Kadarningsih et al., 2020)

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Profil Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini 100 operator dari Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Jawa Barat. Secara keseluruhan informasi profil responden ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1 Profil Responden**

Profil Responden		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	83	83%
	Wanita	17	17%
Usia	< 20 Tahun	0	0%
	20-30 tahun	25	25%
	> 30 tahun	75	75%
Pendidikan	SMU/Sdjat	2	2%
	Diploma	4	4%
	Sarjana	56	56%
	Magister	36	36%
	Doktor	2	2%
Lama Kerja	< 1 tahun	2	2%
	1-2 tahun	13	13%
	2-5 tahun	22	22%
	> 5 tahun	63	63%

Sumber : (data olah SPSS,2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui 83% dari responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 17%, berjenis kelamin wanita. Mayoritas responden berusia di atas 30 tahun (75%) dan berusia 20-30 tahun (25%). Tingkat pendidikan responden berpendidikan sarjana S1 (56%), S2 (36%), S3 (2%), diploma (4%), dan SMU dan sederajat (2%). Lama bekerja responden mayoritas lebih dari 5 tahun (63%), 2-5 tahun (22%), 1-2 tahun (13%), dan kurang dari 1 tahun (2%).

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode univariat sebagai syarat yang harus dipenuhi dalam analisis jalur. Suatu variabel acak dikatakan berdistribusi normal, apabila *P-value* lebih besar dari 0,05 (Sujarweni, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program Lisrel, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	P-value	Ket.
Budaya Organisasi (B)	0,971	Normal
Komitmen Organisasi (K)	0,999	Normal
OCB (O)	0,939	Normal
Kinerja Operator (KJ)	0,867	Normal

Sumber : (data olah Lisrel,2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan syarat asumsi normalitas terpenuhi pada penelitian ini, *P-value* semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga data tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

## 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai *loading factor* melebihi 0,5 (Zamzam, 2014). Sedangkan uji Reliabilitas menggunakan nilai *Construct Reliability* (CR), nilai *Construct Reliability* harus lebih besar dari 0,60 (Zamzam, 2014). Hasil CFA dapat terlihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 3 Nilai Loading Factor dan CR

Variabel	Indikator	Loading Factor	CR
Budaya Organisasi (B)	B1	0,60	0,88
	B2	0,82	
	B3	0,81	
	B4	0,78	
	B5	0,73	
	B6	0,70	
Komitmen Organisasi	K1	0,78	0,64
	K2	0,57	

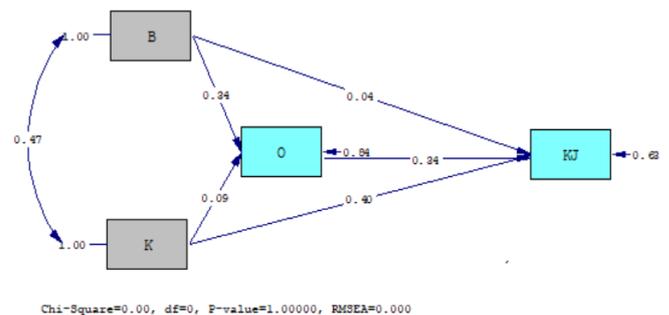
(K)	K3	(0.19)	
OCB (O)	O1	0,64	0,83
	O2	0,70	
	O3	0,75	
	O4	0,70	
	O5	0,72	
Kinerja Operator (KJ)	KJ1	0,82	0,80
	KJ2	0,95	
	KJ3	0,86	
	KJ4	0,58	

Sumber : (data olah Lisrel,2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa instrumen dapat dikatakan valid dan reliable, kecuali untuk indikator K3 variabel Komitmen Organisasi, sehingga indikator tersebut dihapus dalam struktur model penelitian. Kemudian dapat dilakukan pengujian *full model structural*.

## 4. Pengujian Goodness of Fit Model

Berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit* dapat diketahui nilai *Chi square*=0,00; *df*=0; *P-value*=1,000; *RMSEA*= 0,000. Hal ini terlihat pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2 Diagram Analisis Jalur

Hasil pengujian *goodness of fit* di atas, dapat diketahui bahwa semua kriteria menunjukkan model baik. Menurut Sujarweni (2018) model terbaik apabila nilai *Chi square* yang kurang dari 2 , *P-value* lebih besar dari 0,05 dan *RMSEA* yang dibawah 0,8 (Sujarweni, 2018). Semua kriteria telah memenuhi nilai *Cut of Value* oleh karena itu model cocok dan layak digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

5. Pengujian Struktural Model

Struktural model pada hakikatnya adalah Pengujian hipotesis pada masing-masing jalur dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 Pengujian Struktural Model

Variabel	Koefesien	T-Value	Keputusan
B - KJ	0,032	0,42	Tidak Sig.
B - O	0,32	3,23	Sig.
B-O-KJ	0,09	2,54	Sig.
K - KJ	0,36	4,30	Sig.
K - O	0,10	0,89	Tidak Sig.
K-O-KJ	0,03	0,81	Tidak Sig.
O - KJ	0,28	3,86	Sig.

Sumber : (data olah Lisrel,2022)

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka uji hipotesis untuk masing-masing adalah :

- Hipotesis pertama : “Budaya Organisasi (B) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator (KJ)”. Hasil analisis koefesien *structural model* antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Operator diperoleh nilai 0,032 dengan nilai *T- value* 0,42. Karena nilai *T- value* < 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS).
- Hipotesis kedua : “Budaya Organisasi (B) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Hasil analisis koefesien *structural model* antara variabel Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai 0,32 dengan nilai *T- value* 3,23. Karena itu, nilai *T- value* > 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karena koefisien jalur bertanda positif (0,32) mengindikasikan pengaruh keduanya searah, Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula *Organizational Citizenship*

*Behavior* Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS).

- Hipotesis ketiga : “Budaya Organisasi (B) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator (KJ) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Hasil analisis koefesien *structural model* antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Operator yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai 0,09 dengan nilai *T- value* 2,54. Karena nilai *T- value* > 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.
- Hipotesis keempat : “Komitmen Organisasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator KJ)”. Hasil analisis koefesien *structural model* antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Operator diperoleh nilai 0,36 dengan nilai *T- value* 4,30. Karena nilai *T- value* > 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS).
- Hipotesis kelima : “Komitmen Organisasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Hasil analisis koefesien *structural model* antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai 0,10 dengan nilai *T- value* 0,89 Karena nilai *T- value* < 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian dari Vera (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Sitio, 2021).

6. Hipotesis keenam : “Komitmen Organisasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (O)”. Hasil analisis koefisien *structural model* antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Operator yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai 0,03 dengan nilai *T- value* 0,81 Karena nilai *T- value* < 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Operator yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.
7. Hipotesis ketujuh “*Organizational Citizenship Behavior* (O) berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Operator (KJ)”. Hasil analisis koefisien *structural model* antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Operator diperoleh nilai 0,28 dengan nilai *T- value* 3,86 Karena nilai *T- value* > 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, maka *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator.

Dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Hipotesis**

Hipotesis	Keputusan
Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator	Ditolak
Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Diterima
Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator yang dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Diterima
Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Operator	Diterima
Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Ditolak
Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Operator	Ditolak

yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*  
berpengaruh positif dan signifikan Diterima dengan Kinerja Operator

Sumber : (Pengolahan data, 2022)

Berdasarkan hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Operator. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wicaksono, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1% (Wicaksono et al., 2021). Namun dengan adanya nilai koefisien (0.032) yang positif maka Budaya Organisasi terhadap Kinerja Operator masih memiliki pengaruh positif. Oleh karena itu, dalam pencapaian kinerja operator, tidak hanya menerapkan budaya organisasi saja tanpa adanya tanggung jawab dan realisasi dari warga organisasi, lebih baik mengutamakan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan menyadari bahwa operator adalah anggota organisasi yang harus mematuhi aturan dan peraturan organisasi. Tetapi hasil penelitian selanjutnya dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Operator sebesar 9% apabila dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* , yaitu perilaku positif dan sukarela operator untuk bekerja, dan berkontribusi kepada perguruan tinggi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Salwa (2021) bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan. Budaya Organisasi dari hasil penelitian juga mempunyai pengaruh langsung sebesar 32% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* , Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Vera (2021) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Sitio, 2021), serta selaras dengan penelitian Irene (2020)

semakin kuat budaya organisasi, maka *Organizational Citizenship Behavior* semakin meningkat (Goller & Dewi, 2020). Lalu *Organizational Citizenship Behavior* juga mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Operator sebesar 28%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anwar dan Ahmadi (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan (Mohammad Chairul Anwar; Slamet, 2021). Sejalan dengan penelitian Octavia, dkk (2020) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan (Kadarningsih et al., 2020). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dipahami bahwa semakin baik budaya organisasi maka berakibat semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga semakin meningkat kinerja operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS). Kemudian dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dapat diketahui pula bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Operator sebesar 36%. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Vera (2021) bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Sitio, 2021). Tetapi Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Operator apabila dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian dari Imam Baihaqi (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (Baihaqi & Saifudin, 2021). Selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Nasution (2017), bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dan

memberikan yang terbaik untuk perusahaan (Muis et al., 2018). Nilai dari pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Operator lebih besar (36%) daripada pengaruh tidak langsung (3%) Hal ini berarti semakin kuat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat tanpa harus melalui *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu memediasi hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Operator.

#### 4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan mulai pengumpulan dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat.
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* .
3. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intervening*.
4. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat.
5. Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* .
6. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intervening*.

7. *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat.

Adapun beberapa saran yang diberikan peneliti adalah penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan oleh setiap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja operatornya. Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) wilayah Jawa Barat harus lebih memperhatikan para operatornya, terutama berkaitan dengan pemberian kompensasi/honor/upah yang sesuai dan pasti, serta kejelasan sistem kontrak kerja operator karena faktor inilah yang memberikan nilai terkecil dari budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja operator, Perguruan tinggi diharapkan mampu membuat operator melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menunggu perintah dari atasan dengan cara membuat suasana kerja menyenangkan sehingga operator betah untuk bekerja, mempertahankan komitmen operator dengan meningkatkan kepedulian dan pemberian motivasi. Semoga penelitian ini dapat menyumbangkan kontribusi untuk perkembangan penelitian yang telah ada. Karena masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja secara teoritis, maka disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh variabel-variabel lain tersebut terhadap kinerja operator, seperti pelatihan operator, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain dengan berbagai metode seperti *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan Lisrel ataupun dengan *SmartPLS*.

### Daftar Pustaka

Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). *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(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Kadamingsih, A., Oktavia, V., & Ali, A. (2020). *The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance*. Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 123–134. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11087>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance*. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Maulani, V., Widiartanto, W., & Dewi, R. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Masscom Graphy Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(3), 224–235.
- Mohammad Chairul Anwar; Slamet, A. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Effect of Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction*. 21–38.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Prasetyo, S. M. I. (2021). *Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021 ISSN 2597-503X*. 4(2).
- Qomusuddin, Ivan Fanani; Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*. Yogyakarta : Deepublish.
- Qomusuddin, I.F. (2019). *Statistik Pendidikan (Lengkap Dengan Aplikasi IMB SPSS Statistic 20.0)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Qomusuddin, Ivan Fanani, Ramdhani, R. F., & Romlah, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Mental Operator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta ( Ptkis ) Dengan Metode Mental Workload Analysis Of Private Islamic Religious Universities Operators With Nasa-Tlx Method*. 1–14.
- Salwa, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh organizational Citizenship Behavior Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk ....* <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15423>
- Sitio, V. S. S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia*. Jurnal Ilmiah M-Progress, 11(1), 22–37.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Panduan Mudah Olah Data Struktural Equation Modeling (SEM) dengan Lisrel*. Pustaka baru Press.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>

