

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Reza Kurniawan^{1)*}, Sry Rosita²⁾, Fitri Chairunnisa³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi^{1,2,3}

*E-mail korespondensi: rezakurniawan884@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior dengan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan skala likert terhadap 57 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji R-square dan uji hipotesis dengan bootstrapping dengan bantuan PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB, dan budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

Kata Kunci : Organizational citizenship behavior, budaya organisasi, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to examine the effect of the Organizational Culture variable on the Organizational Citizenship Behavior variable with the Organizational Commitment variable as an intervening variable at the Jambi City Fire and Rescue Service. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 57 Civil Servants (PNS) at the Jambi City Fire and Rescue Service. The data testing techniques used include validity and reliability tests, R-square tests and hypothesis testing with bootstrapping with the help of PLS 3. The results show that organizational culture has a positive but not significant effect on OCB on employees of the Jambi City Fire and Rescue Service, culture Organizational commitment has a positive but not significant effect on organizational commitment to Jambi City Fire and Rescue Service employees, organizational commitment has a positive but not significant effect on OCB, and organizational culture on OCB through organizational commitment has a positive but not significant effect on City Fire and Rescue Service employees. Jambi.

Keywords : Organizational citizenship behavior, organizational culture, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam organisasi, baik organisasi dibawah naungan pemerintah maupun swasta, karena SDM terlibat

langsung dalam pelayanan kepada masyarakat maupun pencapaian tujuan organisasi. Samsuni (2017) mengatakan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Perilaku tolong menolong serta loyal terhadap organisasi sangatlah mendorong organisasi untuk dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tingkat kesediaan bekerja ekstra inilah yang disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan demikian keberhasilan sebuah organisasi jugasangat ditentukan dengan adanya faktor OCB (Lubis, 2015).

Dewangga et al, (2016) mengatakan OCB muncul dan memiliki dampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Komitmen Organisasi serta OCB dapat tercipta salah satunya adalah dengan menguatkan Budaya Organisasi yang ada. Robbins dan Judge (2015) menyatakan, dalam suatu budaya yang kuat, nilai luhur organisasi akan dianut secara intensif dan disebarkan secara luas, semakin banyak anggota yang menerima nilai luhur dan semakin besar komitmen mereka, maka akan semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota. Hal ini membuktikan bahwa budaya merupakan suatu yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi merupakan salah satu organisasi publik dibawah naungan pemerintah yang bertugas melayani masyarakat di Kota Jambi. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi menjadi salah satu organisasi yang berada di garda terdepan dalam menghadapi bencana maupun dalam upaya penyelamatan. Dalam kondisi pandemi covid-19 para pegawai masih tetap melaksanakan tugasnya, bahkan Dinas Damkar menjadi bagian dari satgas covid-19. Diharapkan para pegawai dapat mempertahankan bahkan melebihi kinerja mereka demi tercapainya tujuan organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Organizational citizenship behavior

OCB adalah perilaku yang bebas dan sukarela individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja (perilaku peran ekstra), mendukung fungsi organisasi yang efektif dan memberikan kontribusi positif secara keseluruhan bagi organisasi (Rosita, 2020). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas (Dewanggana et al., 2016). OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung (Nugraha, 2018).

Faktor yang mempengaruhi OCB menurut Lubis (2015) adalah sebagai berikut : 1) Budaya organisasi, 2) Iklim organisasi, 3) Kepribadian, 4) Suasana hati (mood), 5) Persepsi terhadap dukungan organisasional, 6) Kualitas interaksi. Pada penelitian yang dilakukan Rahmawati dan Prasetya (2017) menunjukkan faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB secara Dominan adalah sebagai berikut : 1) Kepercayaan pada Pimpinan. 2) Motivasi. 3) Moral Karyawan. 4) Kepribadian. 5) Gaya Kepemimpinan. 6)Komitmen Organisasi. 7) Kepuasan Kerja. 8) Budaya Organisasi

Rosita (2020) menggunakan pengukuran OCB dengan beberapa dimensi yaitu: 1) Altruisme : perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai karyawan yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. 2) Conscientiousness : perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara, bahkan dalam hal ini diperlukan kreativitas dan inovasi untuk

memajukan organisasi. 3) Sportifitas : perilaku yang dilakukan individu secara sukarela dalam perannya sebagai karyawan berupa toleransi untuk bertahan hidup dalam kondisi tidak nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikitpun. 4) Sopan santun : perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai karyawan untuk mencegah timbulnya masalah dalam organisasi karena adanya provokasi dari luar organisasi maupun dari individu dalam organisasi. 5) Civic virtue : perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai karyawan untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah organisasi demi kelangsungan hidup organisasi Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dimaknai bersama serta dipatuhi oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2015). Sutrisno (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi (Sulaksono, 2015).

Ada 5 (lima) fungsi budaya menurut Robbins dan Judge (2015:359) yaitu : 1) Mendefinisikan batasan, hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya. 2) Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi. 3) Memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri. 4) Mendorong stabilitas dari sistem sosial, budaya menjadi perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja. 5) Pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.

Tujuh Dimensi utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut (Robbins and Judge 2015:355) : 1) Inovasi dan pengambilan resiko : tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. 2) Memperhatikan detail : tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail. 3) Orientasi pada hasil : tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. 4) Orientasi pada orang : tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. 5) Orientasi pada tim : tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. 6) Keagresifan : tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. 7) Stabilitas : tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Komitmen organisasi

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 (Yusuf & Syarif, 2018). Kusumaputri, (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang di karakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan

organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

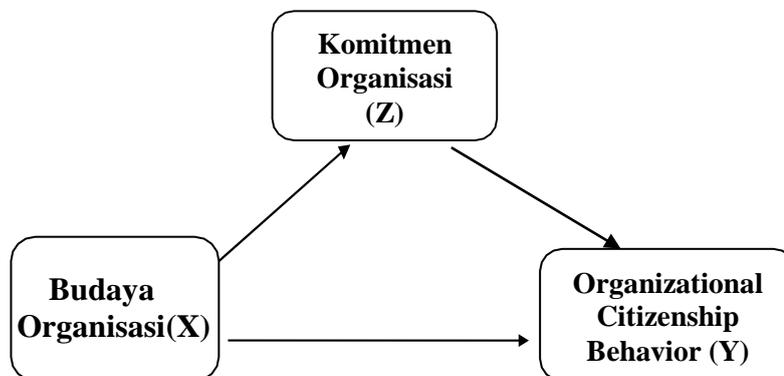
Yusuf & Syarif (2018) menggunakan dimensi komitmen organisasi sebagai berikut : 1) Komitmen afektif (affective commitment) merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan yang memiliki afektif komitmen akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang menginginkan hal tersebut. 2)

Komitmen kontinyu (continuance commitment) berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Karyawan yang bekerja dengan komitmen kontinyu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan tersebut karena tidak ada pilihan lain. 3) Komitmen normatif (normative commitment) merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib pada organisasi yang memperkerjakannya.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
- H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
- H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
- H4 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan Terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Memilih metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji keterkaitan dan pengaruh antar variabel yang akan diteliti. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siyoto & Sodik, 2015:17).

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi yang berjumlah 66 orang. Ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan hanya 57 orang pegawai PNS. Penelitian ini tidak menggunakan sampel jenuh karena sampel berjumlah lebih dari 30. Siyoto & Sodik (2015:66) mengatakan sampling Jenuh suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.

Jenis dan sumber data

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya, data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. (Siyoto & Sodik, 2015). Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (focus grup discussion- FGD) dan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner untuk memperoleh informasi.

Metode analisis data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah partial least square (PLS). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.

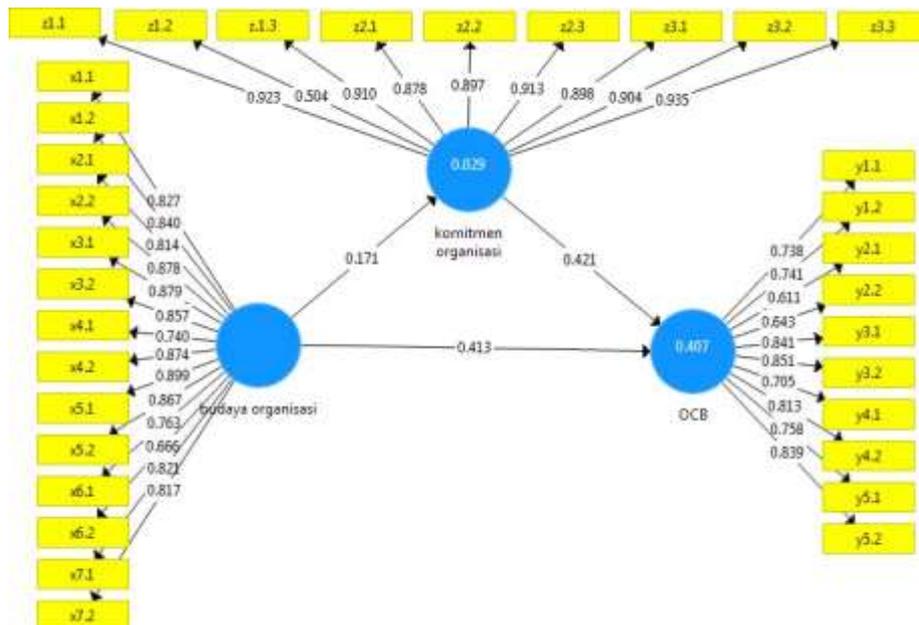
Uji yang pertama adalah Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model, dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composit Reliability. Uji selanjutnya Evaluasi Model Struktural (Inner Model), Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Uji pada inner dapat menggunakan uji bootstrapping untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Rekomendasi untuk number of bootstrap samples yaitu sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa

literatur menyarankan number of bootstrap samples sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS (Ghozali, 2015). Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two- tailed) t-value 1,65 (significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5% dan 2,58 (significance level = 1%). Dalam penelitian ini menggunakan significance level 5% (1.96).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan uji reliabilitas

Pada uji validitas yang pertama covergent validity, dengan melihat nilai masing- masing



item harus berada diatas nilai 0,5 untuk dapat dikatakan valid. Pada penelitian masing- masing item telah valid karena nilai yang didapat berada diatas 0,5, berikut gambar hasil outer model :

Gambar 2. Outer model

Pengujian selanjutnya adalah uji discriminant validity, untuk melihat discriminant dapat melihat nilai cross loading atau avarage variance extracted (AVE), berikut nilai AVE :

Tabel 1. Avarage variance extracted

	Avarage Variance Extracted
Organizational Citizenship Behavior	0,575
Budaya Organisasi	0,683
Komitmen Organisasi	0,760

Berdasarkan tabel diatas nilai AVE telah berada diatas 0,5 sehingga sudah dianggap memenuhi kriteria valid. Uji yang selanjutnya adalah Composite Reliability, berikut nilai composite reliability :

Tabel 2. Composite reliability

Variabel/Dimensi	Composite Reliability
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,930
Budaya Organisasi (X)	0,968
Komitmen Organisasi (Z)	0,965

Berdasarkan tabel diatas nilai composit reliability sudah berada diatas 0,7, Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji hipotesis menggunakan bootstrapping

	Sampel Asli	Sampel rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
BO (X) □ OCB (Y)	0,571	0,383	0,377	1,516	0,130
BO (X) □ KO (Z)	0,253	0,107	0,401	0,632	0,528
KO (Z) □ OCB (Y)	-0,251	0,049	0,350	0,715	0,475
BO (X) □ KO (Z) □ OCB (Y)	-0,063	0,027	0,163	0,390	0,697

Sumber : diolah peneliti, 2021

Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai Tstatistic 1,516, dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan rule of thumb yang mana T-Statistic < 1,96. Dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dyah dan Yanuar (2019) Hubungan variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai Tstatistic 0,632, dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan rule of thumb yang mana T-Statistic < 1,96. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi ditolak.

Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Salahudin et al (2018).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai Tstatistic 0,715, dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior yang mana T-Statistic < 1,96. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis 3 yang berbunyi Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi ditolak.

Hasil yang didapat pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rosita (2020) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai T-Statistic 0,390, dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan rule of thumb yang mana T-Statistic < 1,96. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship

Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, hal ini berarti hipotesis 4 yang berbunyi Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif signifikan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi ditolak.

Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Rashid (2012) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak secara signifikan menjelaskan OCB, namun akan signifikan dengan adanya mediasi komitmen organisasional. Hasil yang didapat tersebut dikarenakan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB), budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan, sehingga komitmen organisasi tidak mampu menjadi mediasi untuk variabel budaya organisasi terhadap OCB secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

Saran

Dari aspek Komitmen Organisasi perlu adanya peningkatan komitmen organisasi pada seluruh pegawai, meskipun hasil penilaian yang didapat menunjukkan bahwa komitmen dalam kategori tinggi, tetapi masih jauh dari budaya organisasi dan organizational citizenship behavior. Perlu adanya peningkatan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari aspek Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior sudah dalam kategori sangat kuat dan sangat baik, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi perlu mempertahankan serta lebih ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya apa yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, dan variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan ke variabel – variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Dyah Ayu Lestyanie, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial Dan*

Kewirausahaan, 1(2), 191-198.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83-91.
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap organizational citizenship behaviour pada setda kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(1), 1-28.
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P., & Tulung, J. E. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17 (1), 113–124.
- Wahyuningsih, W., Lukiana, N., & Irwanto, J. (2019, July). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang). In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 467-474).