

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo)

Siti Nur Hidayah

Sitinurhidayah999zo@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Manusia sebagai pegawai diharapkan tidak hanya melakukan pekerjaan formal saja, namun juga dapat terlibat dalam *organizational citizenship behavior* yang merupakan berbagai bentuk kerja sama dan sikap menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. *Organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji: pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo. Sampel yang digunakan sebanyak 77 orang, menggunakan teknik *sampling purposive*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pembuktian hipotesis menggunakan *hierarchical regression procedures*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : *budaya organisasi, organizational citizenship behavior, kepuasan kerja*

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai pegawai diharapkan tidak hanya melakukan pekerjaan formal saja, namun juga memiliki *organizational citizenship behavior* yang merupakan berbagai bentuk kerja sama dan sikap menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi (McShane & Glinow, 2010:17). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bersifat bijaksana dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi perilaku tersebut dapat mengefektifkan fungsi organisasi (Organ, 1997:86). *Organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi (Griffin & Moorhead, 2014:80) dan kepuasan kerja (Luthans, 2011:149).

Budaya organisasi, kadang-kadang disebut budaya perusahaan (Kinicki & Williams, 2016:227). Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2017:565). Budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Semakin kuat budaya organisasi akan mampu membentuk *organizational citizenship behavior* (Arifiani dkk., 2020:559). Selain berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kinicki & Williams, 2016:233).

Terakhir, faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja (Luthans, 2011:149). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Bukti menunjukkan kepuasan kerja berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior*; dimana orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam *citizenship behavior* (Robbins & Judge, 2017:124). Namun ketika budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, maka diharapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Aldrin dan Yunanto (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Objek pada penelitian ini difokuskan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti menilai penting untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo)**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang bersifat bijaksana dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi perilaku tersebut dapat mengefektifkan fungsi organisasi (Organ, 1997:86). *Organizational citizenship behaviors* dapat memiliki efek signifikan pada efektivitas individu, tim, dan organisasi. Pegawai yang membantu orang lain memiliki kinerja tugas yang lebih tinggi karena menerima lebih banyak dukungan dari rekan kerja (McShane & Glinow,

2018:36). *Organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi (Griffin & Moorhead, 2014:80) dan kepuasan kerja (Luthans, 2011:149).

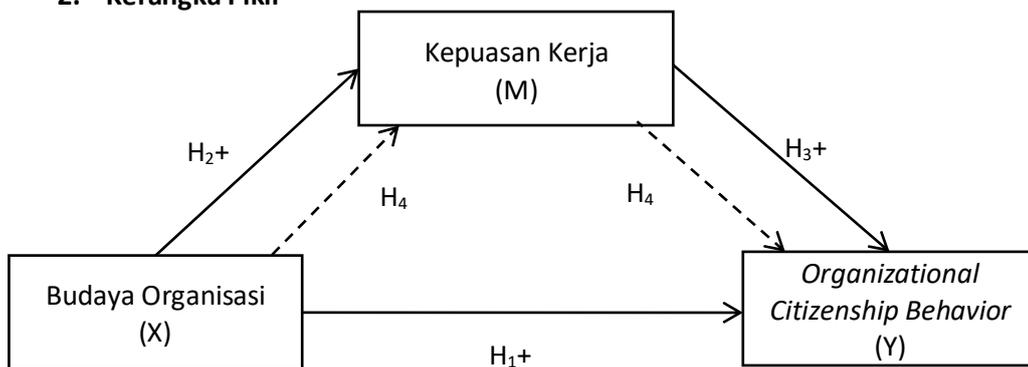
b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2017:565). Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Sutrisno, 2018:7).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Didefinisikan secara formal, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kinicki & Fugate, 2016:57).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

————> : pengaruh langsung (*direct effect*)

-----> : pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu budaya organisasi (Griffin & Moorhead, 2014:80). Budaya organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi (Mohanty & Rath, 2012:71). Budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Semakin kuat budaya organisasi akan mampu membentuk *organizational citizenship behavior* (Arifiani dkk., 2020:559). Hasil penelitian Husodo (2018), Aldrin dan Yunanto (2019), dan

Rahman dkk., (2022) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₁ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja (Kinicki & Williams, 2016:233). Budaya organisasi seperti keadilan, kesempatan berkembang, semangat kerja dan reputasi organisasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Sharma, 2017:43). Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yang merupakan aspek perilaku organisasi (Janićijević dkk., 2018:84). Hasil penelitian Husodo (2018), Aldrin dan Yunanto (2019), dan Rahman dkk., (2022) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₂ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (Luthans, 2011:149). Kepuasan kerja memiliki pengaruh penting untuk memahami dan mengelola perilaku seperti *organizational citizenship behavior* (George & Jones, 2012:90). Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Kinicki & Fugate, 2016:63). Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviors* (Kinicki & Williams, 2016:356). Kepuasan kerja berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior*; orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam *citizenship behavior* (Robbins & Judge, 2017:124). Hasil penelitian Husodo (2018), Permana dan Netra (2020), Aldrin dan Yunanto (2019), Rahman dkk., (2022), dan Kartono dkk., (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₃ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Pegawai yang mempersepsikan budaya organisasi secara positif akan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini kemudian akan mendorong pegawai untuk melakukan *organizational citizenship behavior* (Aldrin & Yunanto, 2019:129). Hasil penelitian Rahman dkk., (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₄ : kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang bersifat bijaksana dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi perilaku tersebut dapat mengefektifkan fungsi organisasi (Organ, 1997:86). Pengukuran *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini mengacu pada pendapat Organ dalam Afandi (2018:185), yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness*.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2017:565). Pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Robbins dan Judge (2017:565), yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, rekan kerja.

2. Analisis Data

Pembuktian hipotesis menggunakan analisis *hierarchical regression procedures* menurut Baron dan Kenny (1986:1176).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Langkah 1: X harus berpengaruh pada Y

Hasil analisis regresi langkah 1 sebagai berikut.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X → Y	0,965	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p\ value < 0,05$), maka hipotesis pertama (H_1) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi sesuai dengan budaya yang diyakini pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo, maka *organizational citizenship behavior* yang ada pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pegawai diberi kebebasan untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan dan bertindak untuk mengambil keputusan, seperti memberi saran dalam mengatasi permasalahan pada saat

rapat dengan pimpinan. Pegawai diberi kebebasan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, seperti membuat alat bantu keselamatan dengan bahan seadanya disaat darurat. Selain itu, pegawai diberi penjelasan mengenai: visi dan misi dan ukuran keberhasilan pekerjaan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo saat apel pagi. Pegawai diberi kebebasan untuk melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan seperti meminta pendapat baik secara langsung, melalui telepon atau pesan (SMS atau WA).

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Griffin dan Moorhead (2014:80) yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu budaya organisasi. Menurut Mohanty dan Rath (2012:71), budaya organisasi dalam banyak hal dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi. Arifiani dkk., (2020:559) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Semakin kuat budaya organisasi akan mampu membentuk *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husodo (2018), Aldrin dan Yunanto (2019), dan Rahman dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Langkah 2: X harus berpengaruh pada M

Hasil analisis regresi langkah 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Keterangan
X → M	0,952	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p\ value < 0,05$), maka hipotesis kedua (H_2) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi sesuai dengan budaya yang diyakini pegawai, maka kepuasan kerja yang ada pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pegawai diberi kebebasan untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan dan bertindak untuk mengambil keputusan, seperti memberi saran dalam mengatasi permasalahan pada saat rapat dengan pimpinan. Pegawai diberi kebebasan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, seperti membuat alat bantu keselamatan dengan bahan seadanya disaat darurat. Selain itu, pegawai diberi penjelasan mengenai: visi dan misi dan ukuran keberhasilan pekerjaan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo saat apel

pagi. Pegawai diberi kebebasan untuk melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan seperti meminta pendapat baik secara langsung, melalui telepon atau pesan (SMS atau WA).

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Kinicki dan Williams (2016:233) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Menurut Sharma (2017:43) budaya organisasi seperti keadilan, kesempatan berkembang, semangat kerja dan reputasi organisasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Janićijević dkk., (2018:84) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yang merupakan aspek perilaku organisasi.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husodo (2018), Aldrin dan Yunanto (2019), dan Rahman dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Langkah 3: M harus berpengaruh pada Y dengan tetap memasukkan X dalam pengujian M terhadap Y

Hasil analisis regresi langkah 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
M → Y	0,223	0,024	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,223 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($p\ value < 0,05$), maka hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka *organizational citizenship behavior* yang ada pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pegawai merasa puas terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai merasa lebih puas dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Pegawai merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawabnya. Selain itu, pegawai merasa puas terhadap promosi yang ada karena pegawai melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai merasa puas karena pimpinan memberikan dukungan kepadanya, dan puas dengan cara pimpinan menangani masalah yang dihadapi bawahannya. Pegawai juga merasa puas karena rekan kerja senantiasa memberi bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Luthans (2011:149) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Menurut George dan Jones (2012:90) kepuasan kerja memiliki pengaruh penting untuk memahami dan mengelola perilaku seperti

organizational citizenship behavior. Kinicki dan Fugate (2016:63) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal serupa disampaikan Kinicki dan Williams (2016:356) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviors*. Menurut Robbins dan Judge (2017:124) kepuasan kerja berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior*; orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam *citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husodo (2018), Permana dan Netra (2020), Aldrin dan Yunanto (2019), Rahman dkk., (2022), dan Kartono dkk., (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Langkah 4: membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y, yaitu langkah 1, dengan pengaruh X saat diregresi bersama M terhadap Y pada model regresi langkah 3

Hasil perbandingan langkah 4 sebagai berikut.

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Langkah 4

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X → Y	0,965	0,000	Positif dan Signifikan
X + M → Y	0,752	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* X secara langsung terhadap Y (C) sebesar 0,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (*p value* < 0,05). Setelah dilakukan analisis mediasi, nilai *standardized coefficients beta* pengaruh X secara tidak langsung terhadap Y melalui M (C') mengalami perubahan menjadi 0,752 dengan nilai signifikansi tetap signifikan sebesar 0,000 (*p value* < 0,05). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat diterima dengan bentuk berupa *partial mediation*. Artinya peningkatan *organizational citizenship behavior* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo.

Budaya organisasi yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo, seperti adanya kebebasan berinovasi, kesiapan mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi pada manfaat, orang, dan tim, serta adanya agresivitas dan stabilitas kerja, telah sesuai dengan diri pegawai, maka kepuasan kerja yang ada pada diri pegawai juga akan meningkat. Pegawai akan memiliki kepuasan pada pekerjaan, gaji, promosi,

atasan, dan rekan kerjanya. Peningkatan kepuasan kerja pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akhirnya dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo seperti pegawai membantu pekerjaan rekan yang tidak masuk atau memiliki beban kerja yang berat, pegawai berpartisipasi dalam rapat atau pertemuan, dan mematuhi peraturan dan prosedur yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo. Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aldrin, N., dan Yunanto. 2019. Job Satisfaction as a Mediator for The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior. *The Open Psychology Journal*, 12: 126-134.
- Arifiani, R.S.,dkk. 2020. The Role of Organizational Culture and Job Satisfaction in Mediating The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18 (3): 555-562.
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: Cengage Learning.

- Husodo, Y.R.P. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *AGORA*, 6 (1): 1-8.
- Janićević, N., dkk. 2018. The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction. *Economic Annals*, LXIII (219): 83-114.
- Kartono., dkk. 2015. Mediate Job Satisfaction: Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizen Behavior (OCB) (Studies on employees PD. Rural Banks (BPR) in Cirebon). *First International Conference on Economics and Banking (ICEB-15)*, 133-139.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kinicki, A., dan Williams, B.K. 2016. *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mohanty, J., dan Rath, B.P. 2012. Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal of Business Research*, 6 (1): 65-76.
- Organ, D.W. 1997. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10 (2): 85-97.
- Permana, I.M.B., dan Netra, I.G.S.K. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (1): 321-343.
- Rahman, F.F.S., dkk. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Kantor Kemenag Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1 (1): 80-93.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior, Seventeenth Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Sharma, P. 2017. Organizational Culture as A Predictor of Job Satisfaction: The Role of Age and Gender. *Management*, 2 (1): 35-48.
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.