

PENGARUH DISIPLIN, ETOS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI ADMINISTRATOR PELABUHAN TANJUNG PRIOK

Azhar Karim

Puslitbang Perhubungan Laut, Balitbang Perhubungan
Jl. Medan Merdeka Timur No. 5 Jakarta,
e-mail: azhar_agi@yahoo.com

ABSTRACT

To the effect this research is subject to be know influence discipline, work ethic and Organizational Citizenship Behavior (OCB) staff Port Authority of Tanjung Priok. With gather primary and secondary data via observation, measuring instrument application, and documentation. Are method even analysis with Analysis's tech bifilar Regression, at o by use of program SPSS. This observational result points out that after were done to test anova bifilar regression result significant by assesses F as big as 6.190 and significance 0.00. significance's level point 0.00 inferior of point 0.05, so influence hypothesis is disciplined, work ethic and OCB significant on level 0.00, therefore Ha is accepted and Ho is refused, therefore discipline, work ethic and OCB staff Port Authority of Tanjung Priok at accepts. Matter this means independent variable influence (discipline, work ethic and the culture of organisation) to variable dependen OCB change is equal to 9,1%. Thus can be concluded that discipline, work ethic and influential OCB staff Port Authority of Tanjung Priok by assesses significance that acquired which is as big as 0,00, and is still lie under significance's point 0,05,. Hereafter been disciplined ascendant job to OCB staff Port Authority of Tanjung Priok with significance 0,018, and is still lie under significance's point 0,05, hence independent variable influence (Discipline) to variable dependen OCB change is equal to 5,5%. Influential work ethic to OCB staff Port Authority of Tanjung Priok with significance 0,009, and is still lie under significance's point 0,05, hence independent variable influence (work ethic) to variable dependen OCB change is equal to 5,6%.. Culture job not ascendant to OCB staff Port Authority of Tanjung Priok with significance 0,809, one that is on significance's point 0,05, hence independent variable influence (organizational culture) to variable dependen OCB change is equal to 1,6%.

Keywords: Discipline, Work ethic, Corporate culture, OCB, Organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Maraknya tuntutan transparansi dalam tindak penyelenggaraan negara, semakin menguatkan masyarakat tentang *image professionalism* yang selama ini dimiliki oleh birokrat. Tidak sedikit masyarakat yang masih meragukan kinerja birokrat yang negatif, bukan menumbuhkan disiplin dan etos kerja yang efektif dan efisien dalam menghadapi perubahan zaman yang semakin mengglobal.

Organisasi dituntut untuk mampu mencari keseimbangan baru sesuai dengan tuntutan perubahan, baik itu perubahan eksternal maupun

internal (teknologi, administrasi, pelayanan, sikap dan perilaku manusia). Masing-masing perubahan melibatkan berbagai aspek organisasi yang turut berubah sebagai bentuk adaptasi organisasi terhadap laju arus globalisasi.

Dari fenomena perubahan yang terjadi saat ini dan melihat dampaknya pada sikap pegawai yang cenderung destruktif dan tidak kooperatif, organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang siap menghadapi perubahan yang senantiasa dialami organisasi dengan meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai, tidak hanya kemampuan dan keahlian yang menunjang *work performance*, tetapi juga dengan nilai-nilai moral, kedisiplinan,

dan kebanggaan terhadap hasil kerja sehingga pegawai menjadi lebih kooperatif dan sikap mereka terhadap perubahan yang dihadapi menjadi positif. Lebih jauh, organisasi akan memiliki pegawai yang mampu beradaptasi dengan perubahan, baik itu perubahan internal maupun eksternal.

Dengan adanya kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki sikap negatif terhadap perubahan tampaknya adalah pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, bekerja hanya untuk mengejar materi (uang), tidak mempunyai kebanggaan dalam bekerja, dan sebagainya yang ditunjukkan dalam mentalitas kerja pegawai yang lemah. Di samping itu, pentingnya etos kerja dalam menciptakan dan meningkatkan sikap positif pegawai terhadap perubahan sebagai upaya adaptif organisasi terhadap perubahan yang senantiasa terjadi di sekitarnya. Perkembangan ini mengharuskan organisasi memiliki keunggulan SDM sebagai salah satu faktor kunci dalam membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan.

Berdasarkan penjabaran di atas para pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa untuk mencapai kinerja yang setinggi-tingginya dituntut “perilaku sesuai” pegawai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (perilaku *intra-role*). Realitas yang ada adalah banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat, dan sedikit mengeluh banyak bekerja. Perilaku-perilaku ini disebut sebagai perilaku *extra-role*. Pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya, yang dievaluasi bukan hanya perilaku *intra-role* tetapi juga *extra-role* yang menjadi bagian dari evaluasi tersebut. Perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role*.¹

Bagi Administrator Pelabuhan (Adpel) Tanjung Priok, satu-satunya peluang untuk mempertahankan keunggulan dan daya tahan birokrasi yang baik (*good governance*) dalam memberikan pelayanan penyelenggaraan transportasi laut kepada masyarakat dan *stakeholders* bidang transportasi laut adalah menempatkan SDM sebagai tumpuan utama untuk selalu ditumbuhkembangkan. Se-

mentara itu, untuk menunjang organisasi ramping yang mampu lebih cepat bergerak sejalan dengan kenyataan bahwa mekanisme pelayanan semakin dipadati teknologi tinggi yang mampu menangani arus kerja secara optimal dan efisien. Kondisi ini jelas menghendaki pegawai yang dianggap sebagai anggota yang baik sehingga dapat menangani arus kerja secara optimal dan efisien. Akan lebih menguntungkan sekali jika diketahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai sehingga tugas pimpinan juga akan menjadi lebih ringan. Jika terdapat pegawai dengan OCB tinggi, konsekuensinya adalah akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya.

Untuk mencapai kondisi budaya birokrat *good governance* ini, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada *good citizenship*. Artinya, *good citizenship* dapat terwujud manakala pegawai memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada seluruh pegawai maka akan lebih mudah bagi pimpinan menempatkan pegawai tersebut pada karakteristik tugas yang sesuai karena berkaitan dengan efektivitas tugas yang nantinya akan dicapai. Hal ini diduga akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, penerapan budaya birokrat *good governance* dapat terwujud bila telah terbentuk OCB pada diri pegawai. Dalam hal ini pembentukan OCB adalah sebagai prasyarat terwujudnya *good governance*.

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Oleh karena itu, disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi pegawai saling mendukung dan ada keterkaitan, diprediksikan akan mudah terbentuk OCB.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok?
- 2) Sejauh mana etos kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok?
- 3) Sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok?

- 4) Sejauh mana disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok ?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.
- 2) Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.
- 3) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.
- 4) Mengetahui pengaruh disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.

KERANGKA PIKIR

Secara garis besar kerangka konseptual penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa pengaruh disiplin, etos kerja dan budaya organisasi diidentifikasi memiliki unsur yang mempengaruhi OCB secara bersama maupun sendiri-sendiri, di luar faktor (variabel) yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

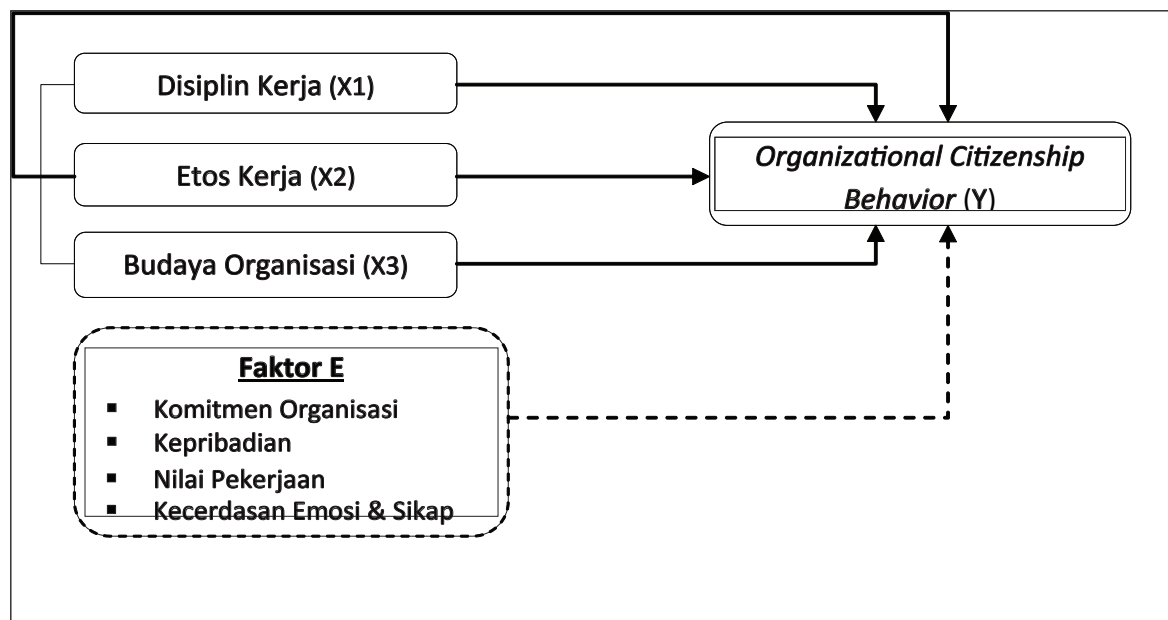
1) Disiplin Kerja

Disiplin dalam arti positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli di antaranya Hoges mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi.²

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2) Etos Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia³ memberikan pengertian mengenai etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas suatu golongan terhadap kerja atau terhadap kegiatan untuk melakukan sesuatu.



Keterangan: ————— diteliti
 - - - - - tidak diteliti

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan atau membentuk dirinya. Secara universal ada delapan elemen *internal being* yang dimiliki setiap orang, yaitu pola pikir, keyakinan, budaya, kepentingan, keterlibatan, kinerja, gaya hidup, dan tujuan. Kedelapan elemen tersebut saling terkait dan mempengaruhi.⁴

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai, falsafah, norma, tradisi atau kebiasaan dan keyakinan bersama menjadi pedoman berpikir, berperilaku dan bertindak seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan tertentu serta memecahkan masalah adaptasi eksternal dan interaksi internal.⁵ Budaya organisasi merupakan produk dari interaksi antara fungsi-fungsi manajerial, yaitu perilaku, struktur, dan proses organisasi dan dengan lingkungan yang lebih luas di mana organisasi itu berada. Budaya yang hidup dalam setiap organisasi mencerminkan keadaan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan kegiatan pengendalian manajerial.

4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan tinggi rendahnya dimensi dalam diri pegawai, seperti *Altruism* (perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional), *Courtesy* (perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain), *Conscientiousness* (berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum), *Sportmanship* (pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel terhadap situasi kerja yang kurang ideal). *Civic virtue* yaitu partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah. Orang yang memiliki OCB tinggi adalah orang yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal yang terbaik untuk organisasi secara sukarela tanpa berkaitan dengan *reward* formal.⁶

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.
- 2) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.
- 3) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.
- 4) Terdapat pengaruh disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB pegawai Adpel Tanjung Priok.

METODE PENELITIAN

1) Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Administrator Pelabuhan Tanjung Priok Jakarta Jl. Padamarang No. 4 Tanjung Priok Jakarta Utara. Adapun waktu yang diperlukan dalam penelitian selama lima minggu.

2) Cara Pengumpulan Data

a. Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa alat ukur yang memanfaatkan skala Likert untuk mengungkap variabel disiplin, etos kerja, budaya organisasi, dan OCB.

b. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Administrator Pelabuhan Tanjung Priok yang berjumlah 610 orang (Bidang Penjagaan dan Penyelamatan 421 orang, Bidang Lalulintas Angkutan Laut dan Kepelabuhanan 71 orang, Bidang Kelaiklautan Kapal 53 orang, Bidang Tata Usaha 65 orang).⁷

c. Sampling

Untuk menentukan ukuran sampel, didasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael⁸, untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya mengikuti rumus sebagai berikut.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

χ^2 dengan dk = 1 taraf kesalahan 1%,
5%, 10% $P = Q = 0,5$

$d^2 = 0,05$

s = jumlah sampel

Berdasarkan hasil perhitungan rumus di atas, besar sampel penelitian yang ditetapkan pada penelitian ini adalah sejumlah 189 orang.

d. Metode Analisis Data

Data kuantitatif akan dianalisis dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Berganda, diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Gambaran Umum

a) Visi dan Misi Adpel Tanjung Priok adalah terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang handal dan berdaya saing sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara. Adapun misi Ditjen Hubla, sebagai berikut.

- Mempertahankan tingkat pelayanan transportasi laut nasional.
- Melaksanakan konsolidasi melalui restrukturisasi dan reformasi peraturan dan kelembagaan di bidang transportasi laut dalam era globalisasi dan otonomi daerah.
- Meningkatkan kompetensi SDM, penerapan manajemen modern dan teknologi dalam penyelenggaraan transportasi laut.
- Meningkatkan kualitas jasa transportasi laut yang mampu memenuhi kepuasan pelanggan.
- Meningkatkan keselamatan dan keamanan transportasi laut.
- Menegakkan ketentuan hukum di bidang pelayaran secara konsisten.
- Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa transportasi laut.

b) Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Adpel Tanjung Priok, sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. 17 Tahun 2004 tanggal

3 Maret 2004 tentang Perubahan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. 62 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan, mempunyai tugas pemberian pelayanan lalu lintas dan angkutan laut, keamanan, dan keselamatan pelayaran. Dalam melaksanakan tugasnya, Adpel mempunyai fungsi:

- Pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, yang meliputi lalu lintas kapal, penumpang, barang, hewan, peti kemas, dan pemantauan pelaksanaan tarif.
- Pengawasan kegiatan penunjang angkutan laut dan pembinaan tenaga kerja bongkar muat.
- Penilikan terhadap pemenuhan persyaratan kelaiklautan kapal dan pemberian Surat Izin Berlayar.
- Pelaksanaan tindakan pencegahan dan penanggulangan pencemaran serta pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan dan bandar.
- Pelaksanaan pengamanan, penertiban dalam DLKR/DLKP, penegakan peraturan bidang pelayaran dan tindak pidana pelayaran di perairan pelabuhan dan perairan bandar, guna kelancaran operasional pelabuhan.
- Pengawasan kelaikan dan keselamatan fasilitas dan peralatan pelabuhan, alur pelayaran dan kolam pelabuhan, serta pengawasan pembangunan fasilitas pelabuhan dan penilikan kinerja operasional pelabuhan.
- Pelaksanaan pemeriksaan nautis, teknis, radio, peralatan pencegahan pencemaran, pembangunan dan perombakan kapal, serta verifikasi manajemen keselamatan kapal dan penerbitan sertifikasi, surat kebangsaan, dan hipotek kapal.
- Pelaksanaan pengukuran dan status hukum kapal, surat kebangsaan kapal dan hipotek kapal serta pengelolaan dokumen pelaut, penyijilan awak kapal dan perjanjian kerja laut.
- Pelaksanaan urusan administrasi dan ke-rumahtanggaan.⁷

2) Analisis Data

Diagnostik kolinieritas hubungan merupakan kolinieritas hubungan antara variabel prediktor dengan variabel prediktor yang lain. Uji kolinieritas digunakan apabila variabel prediktor lebih dari satu atau minimal dengan dua prediktor.

Dari Tabel 1 terlihat kalau antara variabel disiplin kerja, etos kerja, dan budaya organisasi saling independen dalam mempengaruhi OCB. Hal ini terlihat dari nilai toleransi di atas 8% dan nilai VIF di atas 10,0. Menurut Hair Joseph⁹ dikatakan bahwa nilai toleransi di atas 10% tidak terjadi *multikolinearity*.

Tabel 2 merupakan matriks interkorelasi antara variabel, disiplin kerja, etos kerja, budaya organisasi dan OCB. Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan OCB adalah sebesar 0,234. Nilai r hitung ini lebih besar dari r tabel (0,138) pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,234 antara variabel disiplin kerja dan OCB.

Koefisien korelasi antara variabel etos kerja dan OCB adalah sebesar 0,237. Nilai r hitung ini lebih besar dari r tabel (0,138) pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,237 antara variabel etos kerja dan OCB.

Kemudian untuk koefisien korelasi variabel budaya organisasi dan OCB adalah sebesar 0,128. Nilai r hitung ini lebih kecil dari r tabel (0,138) pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan OCB.

Selanjutnya koefisien korelasi antara variabel disiplin, etos kerja, budaya organisasi, dan OCB adalah sebesar 0,199. Nilai r hitung ini lebih besar dari r tabel (0,138) pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin, etos kerja, budaya organisasi dan OCB.

Sebelum proses pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu akan dijelaskan statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Diagnostik Kolinier

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,377	0,348		3,955	0,000			
DISIPLIN	0,244	0,102	0,185	2,397	0,018	0,828	1,207	
ETOS	0,224	0,084	0,192	2,657	0,009	0,936	1,068	
BUDAYA	0,021	0,088	0,019	0,243	0,809	0,836	1,196	

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 2. Korelasi Antar-Variabel

Correlations					
		OCB	DISIPLIN	ETOS	BUDAYA
Pearson Correlation	OCB	1,000	0,234	0,237	0,128
	DISIPLIN	0,234	1,000	0,221	0,388
	ETOS	0,237	0,221	1,000	0,199
	BUDAYA	0,128	0,388	0,199	1,000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	0,001	0,001	0,039
	DISIPLIN	0,001	.	0,001	0,000
	ETOS	0,001	0,001	.	0,003
	BUDAYA	0,039	0,000	0,003	.
N	OCB	189	189	189	189
	DISIPLIN	189	189	189	189
	ETOS	189	189	189	189
	BUDAYA	189	189	189	189

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel OCB adalah 2,8175 dengan simpangan baku sebesar 0,24703. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,8312 dengan simpangan baku sebesar 0,18724. Kemudian, variabel etos kerja dengan rata-rata nilai 3,0810 dengan simpangan baku sebesar 0,21202. Kemudian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,8249 dengan simpangan baku sebesar 0,21429.

Tahap selanjutnya dilakukan uji anova untuk melihat signifikansi dari hasil regresi berganda. Berdasarkan pada Tabel 4 terlihat bahwa hasil analisis regresi berganda signifikan dengan nilai F sebesar 6,190 dan signifikansi 0,00. Nilai taraf signifikansi 0,00 lebih rendah dari nilai 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh dis-

iplin, etos kerja dan budaya organisasi terhadap OCB signifikan pada taraf 0,00. Oleh karena itu, nilai signifikansinya sebesar 0,00 (lebih rendah dari 0,05) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi hipotesis yang berbunyi disiplin, etos kerja dan budaya organisasi terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok diterima.

Kemudian untuk dapat melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digambarkan dalam Tabel 5.

Dalam tabel 5, korelasi ganda antara variabel disiplin, etos kerja, budaya organisasi, dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,302, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,091. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (disiplin, etos kerja dan budaya organisasi) terhadap perubahan variabel

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin, Etos Kerja, Budaya Organisasi dan OCB

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OCB	2,8175	0,24703	189
DISIPLIN	2,8312	0,18724	189
ETOS	3,0810	0,21202	189
BUDAYA	2,8249	0,21429	189

Tabel 4. Hasil Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,047	3	0,349	6,190	0,000 ^a
Residual	10,426	185	0,056		
Total	11,472	188			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, ETOS, DISIPLIN

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 5. Ringkasan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,302 ^a	0,091	0,076	0,23739	0,091	6,190	3	185	0,000	2,138
	0,234	0,055	0,050	0,24080	0,055	10,858	1	187	0,001	2,044
	0,237	0,056	0,051	0,24064	0,056	11,120	1	187	0,001	2,087
	0,128	0,016	0,011	0,24564	0,016	3,135	1	187	0,078	2,044

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, ETOS, DISIPLIN

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,377	0,348		3,955	0,000		
	DISIPLIN	0,244	0,102	0,185	2,397	0,018	0,828	1,207
	ETOS	0,224	0,084	0,192	2,657	0,009	0,936	1,068
	BUDAYA	0,021	0,088	0,019	0,243	0,809	0,836	1,196

a. Dependent Variable: OCB

dependen OCB adalah sebesar 9,1% , sedangkan sisanya 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Standar kesalahan estimasinya sebesar 0,23739, dan nilai Durbin-Watson adalah 2,138 sehingga nilai ini tidak ada auto korelasi diantara variable independen.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh persamaan garis regresi liniernya adalah sebagai berikut.

$$y = 1,377 + 0,244 X_1 + 0,224 X_2 + 0,021 X_3$$

Standar kesalahan persamaan regresi sebesar 0,348 untuk beta nol. Standar kesalahan persamaan regresi sebesar 0,102 untuk variabel disiplin kerja, 0,084 untuk variabel etos kerja, dan variabel budaya organisasi sebesar 0,088. Adapun nilai t-test untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,397 dengan nilai $p = 0,018$. Untuk variabel etos kerja nilai t-testnya sebesar 2,657 dengan nilai $p = 0,009$, dan variabel budaya organisasi nilai t-testnya sebesar 0,234 dengan nilai $p = 0,809$. Hal ini berarti bahwa untuk variabel disiplin dan etos kerja secara sendiri berpengaruh pada OCB, dan untuk variabel budaya organisasi tidak berpengaruh pada OCB.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB

Berdasarkan Tabel 6, nilai t-test untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,397 dengan nilai $p = 0,018$. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja secara sendiri berpengaruh pada OCB karena nilai signifikansinya di bawah 0,05. Adapun nilai korelasi antara disiplin kerja dan OCB adalah 0,234 dan nilai r tabel adalah 0,138. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara disiplin kerja dan OCB sehingga semakin meningkat disiplin kerja pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok, semakin meningkat pula OCB.

b. Pengaruh Etos Kerja terhadap OCB

Pada Tabel 6 nilai t-test untuk variabel etos kerja sebesar 2,657 dengan $p = 0,009$. Hal ini berarti bahwa variabel etos kerja secara sendiri berpengaruh pada OCB karena nilai signifikansinya di bawah 0,05. Adapun nilai korelasi antara etos kerja dan OCB adalah 0,237, sedangkan nilai r tabel adalah 0,138. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara

etos kerja dan OCB sehingga semakin meningkat etos kerja pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok, semakin meningkat pula OCB.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siregar, A.¹⁰, etos kerja seseorang erat berkaitan dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan atau membentuk dirinya. Secara universal ada delapan elemen *internal being* yang dimiliki setiap orang, yaitu pola pikir, keyakinan, budaya, kepentingan, keterlibatan, kinerja, gaya hidup, dan tujuan. Kedelapan elemen tersebut saling terkait dan mempengaruhi. Dengan demikian, sikap *extra-role* yang ada dalam etos kerja akan meningkatkan OCB.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Pada Tabel 6, nilai t-test untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,243 dengan $p = 0,809$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh pada OCB karena nilai signifikansinya di atas 0,05. Adapun nilai korelasi antara etos kerja dan OCB adalah 0,128, sedangkan nilai r tabel adalah 0,138. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang positif antara budaya organisasi dan OCB. Hal ini disebabkan adanya berbagai macam kepentingan individu yang secara pribadi mempunyai budaya, mentalitas, watak, dan kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga tidak menunjukkan sikap yang asosial dalam bekerja yang menimbulkan sikap acuh tak acuh serta mementingkan diri sendiri.

d. Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan penjelasan dalam Tabel 4 di atas, dengan melalui metode kuantitatif regresi linier berganda telah terbukti disiplin, etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi berganda signifikan dengan nilai F sebesar 6,190 dan signifikansi 0,00. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin, etos kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Semakin tinggi disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi maka semakin

tinggi pula OCB. Apabila disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi Administrator Pelabuhan Tanjung Priok mengalami kenaikan maka OCB juga akan mengalami kenaikan. Demikian pula sebaliknya, apabila disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi Administrator Pelabuhan Tanjung Priok mengalami penurunan maka OCB juga akan mengalami penurunan.

Disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi juga memiliki sumbangan terhadap naik turunnya OCB sebesar 9,1%, sedangkan sisanya sebesar 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasinya yang menunjukkan nilai sebesar 0,091. Oleh karena itu, berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini maka hipotesis yang menyatakan disiplin, etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok dapat diterima kebenarannya.

Sementara itu untuk mendukung peningkatan kinerja diperlukan etos kerja. Oleh karena itu, terkait dengan masalah sikap mental dan pola pikir serta kebiasaan yang menyertai diri seseorang, di mana etos kerja terkait dengan bagaimana seseorang memandang pekerjaan sebagai suatu sistem dan rangkaian proses di mana ia bekerja. Etos kerja merupakan salah satu faktor penting bagi pengembangan sumber daya manusia.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya yang disebarluaskan di dalam organisasi dan dijadikan acuan sebagai filosofi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosial (dalam hal ini budaya organisasi itu sendiri). Jadi pegawai yang memiliki disiplin dan etos kerja yang tinggi, cenderung memiliki kesadaran dalam menyikapi budaya organisasinya. Hal ini mempengaruhi kemampuan seorang pegawai untuk menampilkan OCB.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Disiplin, etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,00, di mana nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Korelasi ganda antara variabel disiplin, etos kerja, budaya organisasi, dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,302, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,091. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 9,1%.
- b) Disiplin kerja secara sendiri berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,018, di mana nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Korelasi antara disiplin dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,234, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,055. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (Disiplin) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 5,5%.
- c) Etos kerja secara sendiri berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,009, di mana nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Korelasi antara etos kerja dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,237, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,056. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (etos kerja) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 5,6%.
- d) Budaya organisasi secara sendiri tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,809, di mana nilai signifikansi tersebut berada di atas nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Kemudian apabila dilihat dari korelasi antara budaya organisasi dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,128, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,016.

Hal ini berarti pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 1,6%.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian, antara lain:

- a) Peningkatan OCB melalui disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin untuk dapat menciptakan suasana yang kondusif melalui sikap keteladanan terhadap pegawai dalam mewujudkan birokrasi pemerintahan yang baik (*good governance*) dan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja.
- b) Penanaman disiplin dengan melakukan apel pagi sebelum masuk kerja perlu dilakukan secara terus-menerus, mengingat disiplin merupakan bentuk sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan dengan menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi dan akan meningkatkan OCB *havior*.
- c) Tindakan konkrit melalui *empowerment* (pemberdayaan) pegawai untuk dapat mengembangkan diri dan berkreasi, perlu dilakukan dengan menumbuhkan kesadaran dalam diri sendiri, mengingat etos kerja yang diiringi dengan peningkatan OCB, merupakan suatu bentuk kewajiban moral yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang baik (*good governance*).
- d) Perlu dilakukan sosialisasi kepada pegawai terhadap budaya organisasi yang cenderung berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan global. Melalui pemahaman positif pegawai dalam menilai budaya organisasi sebagai wujud peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* agar tetap tertanam dalam diri pegawai dan lingkungannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas terselesaikannya Karya Tulis Ilmiah **“Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok”**. Begitu pula, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Dwi Purwoko, M.Si., yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hingga KTI ini terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹Hui, Chun, Simon S. K Lam, Kenneth K. S Law. 2000. Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior: A Field Quasi-Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 822–828.
- ²Yuspratiwi. 1990. *Hubungan antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Oobat-Obatan di DIY*. Skripsi, Fakultas Psikologi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- ³Anonim. 1990. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Indonesia: Bina Dharma Pemuda.
- ⁴Akhmad, K. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis, Program Pascasarjana. Surabaya: Universitas Airlangga.
- ⁵Stephen, R. P. 2003. *Organizational Behavior (9th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- ⁶Aldag, Ray, Reschke, dan Wayne. 1997. *Employee Value Added*. New York: Center for Organizational Effectiveness Inc.
- ⁷Anonim. 2007. *Administrator Pelabuhan Tanjung Priok*. Laporan Tahunan.
- ⁸Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- ⁹Hair, F. J., Anderson, E. R., Tatham L. R., dan Black, C. W. 1995. *Multivariate Data Analysis with Reading (4th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- ¹⁰Ashadi, S. 2000. *Bagaimana Mengelola Korporasi Organisasi*. Yogyakarta: LP3Y dan Kanisius.