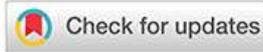


PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DI BAPAS KELAS I MALANG



^{1*}Muhammad Kasyfillah, ²Odi Jarodi

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}jala11peno@gmail.com (*corresponding author*)

²odi.30jarodi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior of Community Supervisors at Class I Correctional Center Malang. This is a quantitative research that collects data by distributing questionnaires to 32 respondents who are all Community Supervisors at the Class I Correctional Center in Malang. There are 22 statement items related to the variables studied. The data analysis is carried out with descriptive analysis techniques through simple linear tests, normality tests, significance tests, and determination tests with the help of the IBM SPSS 26 application. The result obtained is the influence of the organizational culture variable on the organizational commitment variable in percentage 49.10% of the R Square. The result shows that there is a positive and significant relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior of Community Supervisors at Class I Correctional Center Malang.

Keywords: *Organizational Culture; Community Supervisors; Correctional Institution*



PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi dapat didapatkan dari urgensinya unsur Sumber Daya Manusia yang merupakan aset utama dalam organisasi. Sumber Daya Manusia dapat dieksploitasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, termasuk menghasilkan individu yang unggul dengan kemampuan tinggi dan daya saing global. Melihat kinerja organisasi merupakan salah satu teknik untuk menilai keberhasilan manajemen SDM. Efektivitas anggota dalam melaksanakan tugas yang diberikan merupakan indikasi dari manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Kebiasaan yang cenderung dilakukan oleh anggota organisasi tersebut bisa membawa pengaruh baik maupun pengaruh buruk terhadap organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan merupakan hal harus disadari oleh setiap organisasi. Akibatnya, setiap organisasi harus mempertimbangkan apakah akan membangun budaya organisasi atau tidak.

Perilaku manusia dalam konteks organisasi mencoba dijelaskan melalui perilaku organisasi yang melibatkan aspek keuntungan dan kerugian. Perilaku organisasi menghadapi fenomena yang berdampak pada kinerja orang, kelompok, dan tim di dalam organisasi, termasuk motivasi, dengan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai tujuan dengan memanfaatkan faktor manusia sebagai komponen produksi utama. Budaya organisasi mempengaruhi tindakan, sikap, dan nilai karyawan, dan membangun budaya organisasi yang dapat diterima dengan mempromosikan nilai-nilai seperti kesuksesan, kerja sama, inovasi, kesetiaan, komunikasi, dan nilai-nilai lainnya sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pekerja akan lebih terdorong untuk memenuhi tujuan perusahaan jika mereka tahu bahwa hal tersebut akan membantu mereka mencapai tujuan pribadi dan membawa kebahagiaan secara keseluruhan (Veličkovska, 2017).

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 pada Pasal 1 Ayat 20 menyebutkan bahwa Balai Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut Bapas adalah lembaga atau tempat yang menjalankan tugas dan fungsi penelitian kemasyarakatan, pembimbingan, pengawasan, dan pendampingan. Bentuk bimbingan itu sendiri bermacam-macam, seperti pemberian pembimbingan agama, keterampilan dan pembimbingan kepribadian. Bimbingan tersebut diberikan dengan tujuan agar klien dapat kembali hidup ditengah-tengah masyarakat sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab, memberikan motivasi kepada klien agar dapat memperbaiki dirinya dan tidak kembali melakukan kejahatan.

Tabel 1
Data PK Bapas Kelas I Malang

No.	Jabatan	Jumlah
1.	PK Madya	8
2.	PK Muda	6
3.	PK Pertama	18
4.	Asisten PK	0
TOTAL		32

Sumber: Kepegawaian, Februari 2023

Pada tabel 1 terdapat data mengenai jumlah Pembimbing Kemasyarakatan yang ada di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang. Pembimbing Kemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas penelitian kemasyarakatan (Litmas), pendampingan, pembimbingan, dan pengawasan terhadap Klien, baik di dalam maupun di luar proses

peradilan pidana. Diketahui bahwa Balai Pemasaryakatan Kelas I Malang memiliki Pembimbing Kemasyarakatan sejumlah 32 orang yang dibedakan berdasarkan Jabatan Fungsionalnya dengan keterangan sebagai berikut yaitu Pembimbing Kemasyarakatan Madya sebanyak 8 orang, kemudian Pembimbing Kemasyarakatan Muda sebanyak 6 orang, dan Pembimbing Kemasyarakatan Pertama sebanyak 18 orang.

Tabel 2
Jumlah Klien Pemasaryakatan Bapas Kelas I Malang

No.	Keterangan Klien	Jumlah
1.	Klien Dewasa	2.733 orang
2.	Klien Anak	16 orang
TOTAL		2.749 orang

Sumber: Kepegawaian, Februari 2023

Kemudian pada tabel 2 terdapat data mengenai jumlah klien yang dibedakan berdasarkan umur. Klien Pemasaryakatan merupakan seseorang yang berada dalam bimbingan Bapas untuk pengembalian jati diri dari klien serta untuk mencegah klien melakukan kejahatan kembali serta menyadari kesalahannya. Sehingga klien tersebut diterima kembali di masyarakat luas. Dari tabel diatas diketahui jika Balai Pemasaryakatan Kelas I Malang memiliki Klien Dewasa sebanyak 2.733 orang dan memiliki Klien Anak sebanyak 16 orang dengan jumlah total klien yang dimiliki Balai Pemasaryakatan Kelas I Malang yaitu sejumlah 2.749 orang.

Tabel 1
Absensi PK Bapas Kelas I Malang Bulan Januari s.d. Februari

No	Bulan	Jumlah PK	Cuti	Sakit	Izin	DL	TK
1.	Januari	8 Orang	1 s.d. 5 hari	2 hari	-	-	-
2.	Februari	11 Orang	2 s.d. 7 hari	1 s.d. 2 hari	-	-	-

Sumber: Kepegawaian, Maret 2023

Dari tabel 3 dapat dilihat jika terdapat Pembimbing Pemasaryakatan Balai Pemasaryakatan Kelas I Malang yang tidak hadir dikarenakan cuti maupun sakit. Berdasarkan data tersebut dapat dipastikan jika pegawai yang cuti serta sakit dapat mengakibatkan tertundanya tugas serta kewajiban yang diberikan. Selain itu mengingat cakupan wilayah Balai Pemasaryakatan Kelas I Malang cukup luas meliputi 8 daerah yaitu, Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Batu, Kabupaten Pasuruan, Kota Pasuruan, Kabupaten Probolinggo, Kota Probolinggo, dan Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu dibutuhkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimiliki oleh setiap Pembimbing Kemasyarakatan dengan secara sukarela membantu orang lain agar tanggung jawab yang telah dialokasikan dapat diselesaikan tepat waktu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki dampak pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari pekerja, karena kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kondisi saat ini dipengaruhi oleh budaya organisasi. Perilaku peran yang ekstra Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah produk dari budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang menguntungkan bagi organisasi. Di Balai Pemasaryakatan Kelas I Malang, setiap pegawai

dapat membentuk dan menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi menjadi variabel bebas atau independent pada penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Cameron et al., pada tahun 2006 menjelaskan budaya organisasi adalah kumpulan norma-nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku bersama yang membentuk cara bagaimana orang bekerja bersama-sama dan berinteraksi dalam suatu organisasi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan budaya organisasi scale berdasarkan teori (Cameron et al., 2006). Pada teori tersebut terdapat 4 dimensi, yaitu *Clan Culture* (Kebudayaan Klan), *Hierarchy Culture* (Kebudayaan Hirarki), *Market Culture* (Kebudayaan Pasar), dan *Adhocracy Culture* (Kebudayaan Adhokrasi).

Organizational Citizenship Behavior

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* menjadi variabel terikat atau dependent pada penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Organ et al., pada tahun 2005, dapat digambarkan sebagai keterlibatan pekerja atau pegawai yang dilakukan secara bebas dan tidak terikat pada sistem pengakuan dan mampu memotivasi efektivitas dan efisiensi bisnis secara keseluruhan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* scale berdasarkan teori (Organ et al., 2005). Pada teori tersebut terdapat 5 dimensi, yaitu *Altruism* (altruisme), *Courtesy* (kesopanan), *Conscientiousness* (kesadaran), *Sportmanship* (sportivitas), and *Civic Virtue* (kebajikan sipil).

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka penulis akan mengkaji lebih jauh mengenai work-family conflict dan Perkembangan Karir Pegawai Perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta. Pada penelitian ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang.

Ha : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang, dengan teknik total sampling dengan jumlah 32 Pembimbing Kemasyarakatan menjadi responden, Teknik pengumpulan data ialah dengan penyebaran kuesioner melalui google form, menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 4 bagian pengukuran. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, variabel bebas yang digunakan ialah budaya organisasi dan variabel terikatnya ialah *organizational citizenship behavior*.

RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini menggunakan Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri dari variabel (X) budaya organisasi dan variabel (Y) *organizational citizenship behavior*. Untuk mengetahui data yang digunakan ialah layak untuk diteliti, maka peneliti melakukan pengujian uji validitas untuk mengetahui terkait data yang digunakan valid atau tidak valid pernyataan yang diberikan. Begitupun dengan uji realibilitas dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui riabelnya suatu pernyataan.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas juga berkaitan dengan ketepatan alat ukur yang kita gunakan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian sosial dipakai standar signifikansi sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Prosedur pengolahan uji validitas ini dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yang angkanya ada pada tabel dengan menentukan pernyataan mana yang dapat memenuhi kriteria valid, dengan rumus $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software IBM SPSS *Statistics* 26 untuk pengujian validitas. Terdapat 10 item pernyataan mengenai budaya organisasi dan 12 item pernyataan mengenai *organizational citizenship behavior*. Dalam uji validitas ini diujikan kepada 32 responden dengan nilai r tabel untuk 32 responden yaitu 0,349.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas "Budaya Organisasi"

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,506	0,349	Valid
2	0,533	0,349	Valid
3	0,506	0,349	Valid
4	0,539	0,349	Valid
5	0,519	0,349	Valid
6	0,514	0,349	Valid
7	0,557	0,349	Valid
8	0,564	0,349	Valid
9	0,539	0,349	Valid
10	0,557	0,349	Valid

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis 25 Juni 2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan dilihat pada Tabel Correlation dapat diketahui bahwa uji validitas variabel Budaya Organisasi (X) kepada 32 responden tersebut didapatkan 10 item atau semua pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item adalah valid.

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas "Organizational Citizenship Behavior"

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,557	0,349	Valid
2	0,726	0,349	Valid
3	0,736	0,349	Valid
4	0,648	0,349	Valid
5	0,539	0,349	Valid
6	0,631	0,349	Valid
7	0,557	0,349	Valid

8	0,506	0,349	Valid
9	0,545	0,349	Valid
10	0,498	0,349	Valid
11	0,508	0,349	Valid
12	0,595	0,349	Valid

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis 25 Juni 2023)

Berdasarkan pada *Tabel Correlation*, dapat diketahui bahwa uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* (Y) kepada 32 responden tersebut didapatkan 12 item atau semua pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item adalah valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Uji reliabilitas yang dilakukan adalah uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.720	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.825	Reliabel

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis 25 Juni 2023)

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada reliabilitas variabel budaya organisasi dengan 10 item pernyataan sebesar 0,720. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel karena lebih dari 0,6. Begitupun dengan data yang diperoleh pada nilai Cronbach's Alpha pada reliabilitas variabel *organizational citizenship behavior* dengan 12 item pernyataan sebesar 0,825. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi yang normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, apabila nilai signifikansi data dibawah nilai 0,05 maka data yang kita miliki tidak terdistribusi secara normal. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan bernilai lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Berdasarkan sampel yaitu Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 32 Pembimbing Kemasyarakatan. Sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan untuk uji normalitas sebesar 32 orang.

Tabel 7
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	0.00000000
	Std. Deviation	2.23045194
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.161
	Positive	.100
	Negative	-.161
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis 25 Juni 2023)

Berdasarkan output yang diperoleh dari uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,134. Pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,134 yang sesuai dengan syarat uji normalitas yaitu nilai signifikansi $0,134 > 0,05$. Hal ini berarti hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,134 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, untuk mengetahui atau mengukur kekuatan dan pengaruh antar variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).

Tabel 8
Tabel ANOVA

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1	<i>Regression</i>	148.496	1	148.496	28.886	.000 ^b
	<i>Residual</i>	154.222	30	5.141		
	<i>Total</i>	302.719	31			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis 25 Juni 2023)

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Berdasarkan hasil kita dapat mengetahui tingkat signifikansi antara variabel *work-family conflict* (X) terhadap variabel *career development* (Y). Pada kolom F hitung = 28.886 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 9
Model Summary

Model	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.47 ^a	2.267

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis 25 Juni 2023)

Berdasarkan data diatas nilai kolerasi sebesar 0.700, nilai R merupakan nilai dari koefisien. Nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hubunga kedua variabel penelitian berada pada kategori sedang. Berdasarkan data diatas memperoleh nilai R Square, yang menunjukan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh hubungan ataupun interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square yang diperoleh dari data diatas sebesar 0.491, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 49.1% terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang telah dilaksanakan oleh peneliti dan memperoleh hasil penelitian berupa jawaban responden melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang sebanyak 32 orang terkait variabel yang diteliti yaitu mengenai budaya organisasi sebagai variabel bebas dan organizational citizenship behavior sebagai variabel terikat yang kemudian dituangkan dalam butir pernyataan dari masing-masing dimensi. Penelitian ini menjelaskan bagaimana persepsi Pembimbing Kemasyarakatan di lingkup Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang terkait budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Penjelasan dan pembahasan mengenai persepsi responden tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik untuk mengetahui dan mengukur tingkat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Malang. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas guna mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi secara normal atau tidak, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi atau uji t untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian dan uji determinasi untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,34 yang mana telah memenuhi syarat untuk uji normalitas, yaitu nilai signifikansi $0,34 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam

penelitian ini berdistribusi secara normal. Pada uji regresi linear sederhana diperoleh nilai $F = 28.886$ dengan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar $0,000$ yang mana telah memenuhi syarat uji regresi linear sederhana yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat di Balai Pemasarakatan Kelas I Malang.

Pengujian regresi yang telah dilakukan peneliti telah menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan diantara variabel budaya organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Hasil yang didapat dari pengukuran uji secara regresi linear sederhana terdapat nilai konstan dengan nilai positif sebesar 14.163 dan nilai koefisien arah regresi positif sebesar 0.850 . Besaran positif tersebut menunjukkan adanya sebuah perubahan dengan sifat yang berbanding lurus atau dengan kata lain apabila terdapat pertambahan nilai pada variabel budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap bertambahnya nilai pada variabel *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan nilai koefisien yang telah disebutkan sebelumnya menandakan bahwa apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan nilai *organizational citizenship behavior* sebesar 0.361 . Hal tersebut mengindikasikan apabila semakin besar pengaruh budaya organisasi yang diterapkan akan berpengaruh pada meningkatnya *organizational citizenship behavior* pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan Kelas I Malang.

Pengujian determinasi yang dilakukan merupakan dasar dari penilaian persentase pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian desteterminasi yang dilakukan menunjukkan terdapat nilai R square sebesar 0.491 yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 49.10% terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Terdapat pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain sebesar 50.90% yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Besarnya persentase pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* merupakan dampak yang cukup berpengaruh dalam membangun budaya organisasi yang menyebabkan *organizational citizenship behavior* semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakuka, diperoleh hasil penelitian ialah terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan Kelas I Malang. Hal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding terbalik, bahwa semakin besar pengaruh budaya organisasi pada Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan Kelas I Malang maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin menurun, begitupun dengan sebaliknya. Besaran pengaruh antara variabel Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan Kelas I Malang ialah sebesar $49,1\%$ sedangkan sisanya yaitu sebesar 50.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini. Oleh karenanya dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior* selain variabel Budaya Organisasi di Balai Pemasarakatan Kelas I Malang, agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam lingkup pemsarakatan dan pendidikan.

REFERENCES

- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*.
- Creswell, J. W., & David Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- GENEL, B., & IYIGUN, N. O. (2020). The Role Of Organizational Citizenship Behavior on The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Deviance. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
<https://doi.org/10.46928/iticusbe.774719>
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-based Approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2.
- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Nyoman, I., Putra Mahardika, B., Made, I., & Wibawa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. 8(1), 7340–7370.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Putri, N. E., Nimran, U., Rahardjo, K., & Wilopo, W. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (A Study on XYZ Manufacturing Company). <https://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). *Management 11th Edition*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior 15th Edition*.
- Veličkovska, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior-Definition, Determinants and Effects. In *Engineering management (Vol. 3, Issue 1)*.
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19.
<https://doi.org/10.35940/ijmh.A1123.095120>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 2502–4590.
<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>