

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	22	62.9%
Perempuan	13	37.1%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim , paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 22 karyawan atau sebesar 62.9%, artinya sebagian besar karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	8	22.9%
23 Tahun - 28 Tahun	14	40.0%
29 Tahun - 34 Tahun	10	28.6%
> 35 Tahun	3	8.6%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun, yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 40,0%, artinya sebagian besar karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan	0	0.0 %	7	20.0 %	16	45.7 %	9	25.7 %	3	8.6 %	113
2	Saya memberikan saran yang relevan kepada atasan mengenai pekerjaan	0	0.0 %	4	11.4 %	14	40.0 %	11	31.4 %	6	17.1 %	124
3	Pimpinan memberikan arahan kepada saya dalam melaksanakan tugas kerja	1	2.9 %	1	2.9 %	6	17.1 %	13	37.1 %	14	40.0 %	143
4	Pimpinan memberikan teguran kepada saya jika melakukan kesalahan dalam bekerja	1	2.9 %	4	11.4 %	13	37.1 %	13	37.1 %	4	11.4 %	120
5	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja lainnya	0	0.0 %	4	11.4 %	12	34.3 %	11	31.4 %	8	22.9 %	128
6	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	2	5.7 %	4	11.4 %	19	54.3 %	7	20.0 %	3	8.6 %	110

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Pimpinan memberikan arahan kepada saya dalam melaksanakan tugas kerja, sebanyak 143, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan sebanyak 110.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mempercayakan diri sendiri dalam mengambil keputusan	1	2.9 %	9	25.7 %	13	37.1 %	8	22.9 %	4	11.4 %	110
2	Saya mampu memahami kelebihan dan kelemahan diri sendiri	1	2.9 %	4	11.4 %	14	40.0 %	14	40.0 %	2	5.7 %	117
3	Saya mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan baru	0	0.0 %	7	20.0 %	19	54.3 %	6	17.1 %	3	8.6 %	110
4	Saya selalu berfikir positif dalam pekerjaan	0	0.0 %	9	25.7 %	15	42.9 %	8	22.9 %	3	8.6 %	110
5	Saya selalu bersikap optimis dalam mencapai target perusahaan	0	0.0 %	5	14.3 %	15	42.9 %	11	31.4 %	4	11.4 %	119
6	Saya selalu menerima tantangan baru yang diberikan oleh perusahaan	1	2.9 %	5	14.3 %	14	40.0 %	14	40.0 %	1	2.9 %	114
7	Saya selalu dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain	0	0.0 %	5	14.3 %	5	14.3 %	12	34.3 %	13	37.1 %	138
8	Saya mengakui tingkat keberhasilan rekan kerja lainnya	0	0.0 %	5	14.3 %	16	45.7 %	8	22.9 %	6	17.1 %	120
9	Saya dapat menyelesaikan konflik dengan Rekan kerja lainnya	0	0.0 %	8	22.9 %	12	34.3 %	13	37.1 %	2	5.7 %	114
10	Saya dapat membangun hubungan dengan sesama rekan kerja dengan baik	0	0.0 %	5	14.3 %	12	34.3 %	14	40.0 %	4	11.4 %	122

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Saya selalu dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain, sebanyak 138, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu Saya mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan baru dan saya selalu berfikir positif dalam pekerjaan sebanyak 110.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan	0	0.0 %	11	31.4 %	16	45.7 %	7	20.0 %	1	2.9 %	103
2	Menurut saya perusahaan memiliki budaya memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	0	0.0 %	11	31.4 %	14	40.0 %	10	28.6 %	0	0.0 %	104
3	Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0	0.0 %	10	28.6 %	18	51.4 %	7	20.0 %	0	0.0 %	102
4	Menurut saya perusahaan memiliki budaya Perusahaan selalu disampaikan secara detail kepada para karyawan	0	0.0 %	7	20.0 %	13	37.1 %	10	28.6 %	5	14.3 %	118
5	Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong kekompakan antar karyawan dalam bekerja	2	5.7 %	6	17.1 %	16	45.7 %	7	20.0 %	4	11.4 %	110
6	Menurut saya perusahaan memiliki budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan	0	0.0 %	5	14.3 %	14	40.0 %	12	34.3 %	4	11.4 %	120
7	Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong untuk selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan	0	0.0 %	6	17.1 %	15	42.9 %	11	31.4 %	3	8.6 %	116
8	Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0 %	7	20.0 %	16	45.7 %	9	25.7 %	3	8.6 %	113

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Menurut saya perusahaan memiliki budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan, sebanyak 120, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong menyelesaikan pekerjaan dengan akurat, sebanyak 102.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP	2	5.7 %	5	14.3 %	17	48.6 %	8	22.9 %	3	8.6 %	110
2	Menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk	0	0.0 %	6	17.1 %	16	45.7 %	12	34.3 %	1	2.9 %	113
3	Saya mendiskusikan pembagian tugas dengan rekan satu team	1	2.9 %	5	14.3 %	14	40.0 %	12	34.3 %	3	8.6 %	116
4	Memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja	2	5.7 %	4	11.4 %	18	51.4 %	8	22.9 %	3	8.6 %	111
5	Saya tidak mengeluh saat diminta menggantikan pekerjaan teman yang tidak masuk.	0	0.0 %	9	25.7 %	15	42.9 %	8	22.9 %	3	8.6 %	110
6	Saya tidak mengeluh saat harus bekerja lembur / melebihi jam kerja	0	0.0 %	8	22.9 %	14	40.0 %	9	25.7 %	4	11.4 %	114
7	Saya mempedulikan kebersihan di ruang kerja sendiri saja.	1	2.9 %	6	17.1 %	15	42.9 %	9	25.7 %	4	11.4 %	114
8	Saya menyelesaikan semua tugas agar tidak menyusahkan rekan kerja lainnya	0	0.0 %	4	11.4 %	16	45.7 %	9	25.7 %	6	17.1 %	122
9	Saya selalu mengikuti acara-acara yang diadakan oleh perusahaan	1	2.9 %	5	14.3 %	12	34.3 %	14	40.0 %	3	8.6 %	118
10	Saya selalu mengajak rekan kerja untuk mengikuti pelatihan	1	2.9 %	5	14.3 %	17	48.6 %	9	25.7 %	3	8.6 %	113

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Saya menyelesaikan semua tugas agar tidak menyusahkan rekan kerja lainnya, sebanyak 122, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1 dan 5, yaitu Saya mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP dan Saya tidak mengeluh saat diminta menggantikan pekerjaan teman yang tidak masuk,, sebanyak 110.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.009	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Kecerdasan Emosional	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid

Budaya Organisasi	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.001	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0.006	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi,	0,766	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kecerdasan Emosional	0,908	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,870	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel variabel komunikasi memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 7,9999, sedangkan variabel variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi,	0,291	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kecerdasan Emosional	0,996	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi	0,486	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel variabel komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel komunikasi, kecerdasan

emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,302	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,093	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,249	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Komunikasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1.178	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1.725	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1.590	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0.850
Komunikasi,	0.589
Kecerdasan Emosional	0.292
Budaya Organisasi	0.376

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.850 + 0.589X_1 + 0.292X_2 + 0.376X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.850 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi maka besarnya *organizational citizenship behavior* adalah 0.850 satuan.

2. Koefisien komunikasi artinya jika komunikasi naik sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat, sebesar 0.589 satu satuan.
3. Koefisien kecerdasan emosional artinya jika kecerdasan emosional naik sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat, sebesar 0.292 satu satuan.
4. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat, sebesar 0.376 satu satuan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,789	0,623

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,623 artinya variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi dapat menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebesar 62.3% dan sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,789 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,037	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,022	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel komunikasi terhadap *organizational citizenship behavior*, diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim
2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*, diperoleh nilai sig (0,037) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim
3. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, diperoleh nilai sig (0,022) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Diwanti (2021) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat

Komunikasi membantu karyawan untuk mencapai tujuan individu dan juga perusahaan, merespon dan mengimplementasi perubahan perusahaan, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan perusahaan yang relevan termasuk *organizational citizenship behavior* (OCB). Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Pimpinan memberikan arahan kepada saya dalam melaksanakan tugas kerja, sebanyak 143, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan sebanyak 110. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya mengadakan kegiatan untuk meningkatkan hubungan diantara karyawan sehingga komunikasi diantara karyawan terjalin positif yang akan berdampak pada meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

4.5.2 Pembahasan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,037) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah, Yusnita, dan Karmila (2023) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan

emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya jika kecerdasan emosional dapat ditingkatkan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat.

Ketika seseorang dapat memahami emosinya sendiri dan emosi orang lain, akan lebih mudah bagi mereka untuk menentukan apa yang memotivasi mereka dan bagaimana berperilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga mencapai tujuan tersebut secara efektif. Adawiah, dan Asmini (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Saya selalu dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain, sebanyak 138, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu Saya mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan baru dan saya selau berfikir positif dalam pekerjaan sebanyak 110. oleh karena itu pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan intensitas komunikasi terbuka diantara karyawan untuk berbagi pendapat, masukan, dan masalah secara langsung sehingga karyawan merasa terlibat atas pencapaian perusahaan, hal tersebut akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,022) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nenggor, Herawati Dan Septyarini (2022) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya jika budaya organisasi dapat di terapkan dengan baik maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat.

Karyawan yang dapat menyatu dengan budaya yang dianut perusahaan dapat mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan yaitu perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Widiastini, Wijaya, dan Mahayasa (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Menurut saya perusahaan memiliki budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan, sebanyak 120, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Menurut saya perusahaan memiliki budaya mendorong menyelesaikan pekerjaan dengan akurat, sebanyak 102. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih menekankan pemahaman pentingnya keterlibatan aktif dalam tim dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dengan demikian perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat.

4.5.4 Pembahasan Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Diwanti (2021) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah, Yusnita, dan Karmila (2023) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nenggor, Herawati Dan Septyarini (2022) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Dewinda dan Annisa (2019) bahwa menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal yang sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Heryudanto dan Suratman (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian suatu informasi dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver*) dengan melalui berbagai media yang efektif, sehingga pesan tersebut dapat diterima dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Malahayati, Asmaran, dan Komalasari (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional juga diartikan sebagai kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Nenggor, Herawati, dan Septyarini (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan budaya yang memiliki perhatian, reaksi terhadap

situasi kritis, pemodelan peran, alokasi imbalan-imbalan, dan kriteria dalam seleksi dan pemberhentian karyawan. Suatu budaya organisasi yang baik dapat menciptakan OCB dalam diri setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.