

ABSTRAK

Seiring dengan terjadinya *downsizing* dan sistem kerja dalam tim di PT. Mirina Nusantara, perusahaan menginginkan karyawan untuk melakukan perilaku *extra role* yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang akan memberikan kinerja melebihi harapan. Untuk mendorong atau meningkatkan perilaku OCB diperlukan faktor-faktor pendukung, salah satunya adalah budaya organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi (X) dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) pada karyawan PT. Mirina Nusantara, serta melihat pengaruh antara budaya organisasi (sebagai variabel bebas) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (sebagai variabel terikat) karyawan PT. Mirina Nusantara.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah studi deskriptif-kausal untuk melihat atau mengetahui keadaan dari setiap variabel serta mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Mirina Nusantara yang berjumlah 20 orang karyawan untuk mengukur budaya organisasi dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tahun 2012 serta melihat apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Mirina Nusantara atau tidak. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Mirina Nusantara termasuk ke dalam kategori kuat sebesar 69,32% dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Mirina Nusantara termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 75,38%. Selain itu, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Mirina Nusantara sebesar 18,1%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, OCB.