


PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI FAVEHOTEL NAGOYA BATAM

Abstract

Eliza Aura

 "Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang"
elizaaura6@gmail.com

Violintikha Harmawan

 "Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang"
violinharmawan@fpp.unp.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Staf Favehotel Nagoya Batam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya perilaku OCB seperti kurangnya inisiatif staf, minimnya kerjasama antar rekan kerja, serta tingkat *job satisfaction* dan *organizational culture* yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang disebarikan kepada 43 responden yang merupakan staf Favehotel Nagoya Batam. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaiannya 77,67%, *organizational culture* berada dalam kategori sangat baik dengan tingkat pencapaiannya 86,21%, dan *organizational citizenship behavior* berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaiannya 84,36%. Secara parsial, *job satisfaction* dan *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dan secara simultan, kedua variabel independen ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan OCB staf. Temuan ini menyimpulkan bahwa peningkatan *job satisfaction* dan *organizational culture* yang kuat dapat mendorong perilaku kerja ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen hotel untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan *job satisfaction* dan *organizational culture* demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Kata Kunci : *Job satisfaction, Organizational culture, Organizational citizenship behavior,*

Abstract

This research aims to analyze the influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among the staff of Favehotel Nagoya Batam. The study is motivated by the phenomenon of low OCB behaviors, such as a lack of staff initiative, minimal cooperation among colleagues, and suboptimal levels of job satisfaction and organizational culture. This research employs a quantitative method with a causal associative approach. Data collection techniques involve distributing closed questionnaires to 43 respondents who are staff members of Favehotel Nagoya Batam. Data analysis is conducted using multiple linear regression techniques with the assistance of SPSS version 27.00. The results indicate that job satisfaction is categorized as good, with an achievement level of 77.67%, organizational culture is categorized as very good, with an achievement level of 86.21%, and organizational citizenship behavior is categorized as good, with an achievement level of 84.36%. Partially, both job satisfaction and organizational culture have a positive and significant effect on OCB. Simultaneously, these two independent variables provide a significant contribution to the enhancement of staff OCB. The findings conclude that improving job satisfaction and fostering a strong organizational culture can encourage extra-role work behaviors that support organizational effectiveness. This research provides implications for hotel management to design human resource development strategies focused on enhancing job satisfaction and organizational culture to create a productive and collaborative work environment.

Keywords: *Job satisfaction, Organizational culture, Organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Hotel adalah salah satu bagian dari industri pariwisata yang menyediakan layanan publik, khususnya dalam hal penyediaan kamar untuk menginap. Layanan ini bersifat sementara dan biasanya ditawarkan untuk jangka waktu tertentu, pengunjung yang menginap di hotel umumnya adalah orang-orang yang melakukan perjalanan, baik untuk berlibur maupun karena keperluan pekerjaan. Selain itu, hotel juga dilengkapi dengan fasilitas dengan menyediakan makanan dan minuman untuk tamu yang menginap maupun tamu dari luar hotel (Fakhrul Rizal et al., 2024). Salah satu hotel yang menjadi subjek analisis adalah Favehotel Nagoya Batam. Favehotel Nagoya Batam merupakan hotel bintang dua yang terletak di Komplek Nagoya Thamrin City, hotel ini memiliki dua tipe kamar yaitu junior suite dan deluxe room dengan total sebanyak 119 kamar, fasilitas lainnya yang tersedia adalah tempat *breakfast* dengan nama Garden Corner. Industri perhotelan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik untuk menyediakan layanan yang unggul dan berdaya saing. Staf yang terampil dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi (Muktamar et al., 2024). Salah satu perilaku positif sumber daya manusia yang saat ini menjadi perhatian para peneliti dan praktisi manajemen adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB merupakan sebuah perilaku seperti melakukan pekerjaan atau kegiatan organisasi yang tidak hanya tugas pribadinya, melainkan mencakup pekerjaan diluar tanggung jawab kerjanya, sehingga staf tersebut dapat memberikan manfaat terhadap organisasi dalam pelaksanaan sistem pekerjaan (Trisna & Barata, 2023). OCB sangat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional. Namun, di Favehotel Nagoya Batam *organizational citizenship behavior* masih belum terlaksana dengan maksimal, ini ditunjukkan dengan masih rendahnya kerjasama antara rekan kerja, rendahnya inisiatif dalam berorganisasi. Selain itu, juga ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *job satisfaction* yang dimana masih adanya staf yang memiliki waktu kerja lembur berlebihan dan beban kerja yang tinggi, yang menyebabkan stres dan kelelahan serta menurunkan motivasi untuk bekerja sehingga berdampak pada rendahnya tingkat OCB. Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa *job satisfaction* menjadi faktor penentu utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB) staf, di mana ia berpendapat bahwa staf yang puas cenderung lebih suka berbicara positif tentang organisasi mereka. Handoko (2020) mendefinisikan *job satisfaction* merupakan keadaan perasaan staf yang menyenangkan atau tidak terkait dengan pekerjaan mereka, perasaan tersebut tercermin dalam perilaku positif staf terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka alami di lingkungan kerja.

Selain faktor *job satisfaction*, juga terdapat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu *organizational culture*. *Organizational culture* merupakan gagasan dan tradisi yang telah berkembang menjadi kebiasaan dalam suatu kelompok kerja (organisasi). Dengan kata lain, budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya dalam menghadapi masalah adaptasi dari lingkungan eksternal dan integrasi (Ghagho, 2018). Sejalan dengan pembahasan tentang *organizational culture* tersebut fenomena di Favehotel Nagoya Batam mengindikasikan bahwa *organizational culture* juga belum berjalan dengan maksimal, dimana beberapa staf juga mengungkapkan bahwa kurang mendukungnya partisipasi staf dalam kegiatan organisasi serta masih adanya staf yang kurang peduli terhadap tujuan utama organisasi, dari fenomena di atas, maka dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *job satisfaction* dan *organizational culture*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif yang menerapkan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Job satisfaction*, *Organizational culture*, dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Menurut Sugiyono (2022) "Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan satu variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab akibat", yang mana terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Menurut Hardani et al. (2024) populasi adalah wilayah penelitian yang menjadi cakupan dalam setiap penelitian yang harus disebutkan secara tersurat yaitu dengan besarnya anggota populasi, dalam penelitian ini populasinya adalah sebanyak 43 staf. Untuk teknik penentuan sampel yang digunakan adalah salah satu jenis dari *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dilakukan oleh peneliti sendiri yang didasarkan pada ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Machali, 2018). Jadi dalam penelitian ini, banyak sampel yang digunakan adalah sebanyak 43 responden, karena memenuhi kriteria yang

telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner tertutup. Sugiyono (2022) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara komunikasi tidak langsung dengan melakukan penyebaran daftar pertanyaan berupa google formulir kepada staf. Sesuai dengan konteks yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Favehotel Nagoya Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data *Job Satisfaction*

Tabel 1. Deskripsi Statistik *Job Satisfaction*

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Job Satisfaction	43	15	31	46	1670	38.84	3.309	10.949
Valid N (listwise)	43							

Sumber :SPSS, 27.00 (2025)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 43 responden. Nilai *mean* 38.84, *standar deviation* 3.309, *variance* 10.949, *range* 15, nilai *minimum* 31, nilai *maximum* 46 dan *sum* sebesar 1670. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *job satisfaction* diperoleh informasi bahwa penilaian responden di Favehotel Nagoya Batam tentang *job satisfaction* tergolong baik dengan tingkat capaian skor sebesar 77,67% dan hampir semua indikator *job satisfaction* menyatakan baik.

2. Deskripsi Data *Organizational Culture*

Tabel 2. Deskripsi Statistik *Organizational Culture*

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Organizational culture	43	13	40	53	2039	47.42	3.172	10.059
Valid N (listwise)	43							

Sumber :SPSS, 27.00 (2025)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 43 responden. Nilai *mean* 47.42, *standar deviation* 3.172, *variance* 10.059, *range* 13, nilai *minimum* 40, nilai *maximum* 53 dan *sum* sebesar 2039. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *organizational culture* diperoleh informasi bahwa penilaian responden di Favehotel Nagoya Batam tentang *organizational culture* tergolong kategori sangat baik dengan tingkat capaian skor sebesar 86,21%. dan hampir semua indikator *organizational culture* menyatakan sangat baik.

3. Deskripsi Data *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 3. Deskripsi Statistik *Organizational citizenship behavior*

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
OCB	43	28	51	79	2902	67.49	7.035	49.494
Valid N (listwise)	43							

Sumber :SPSS, 27.00 (2025)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 43 responden. Nilai *mean* 67.49, *standar deviation* 7.035, *variance* 49.494, *range* 28, nilai *minimum* 51, nilai *maximum* 79 dan *sum* sebesar 2902. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel diperoleh informasi bahwa penilaian responden di Favehotel Nagoya Batam tentang *organizational citizenship behavior* kategori baik dengan tingkat capaian skor sebesar 84,36%.

PERSYARATAN ANALISIS

A. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 27.00 menggunakan metode Kolmogorof- Smirnov, yang diterapkan pada variabel *job satisfaction*, *organizational culture* dan *organizational citizenship behaviour*. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (p-value), dimana distribusi data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Untuk itu hasil uji normalitas selengkap disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.85236458	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.125	
	Negative	-.103	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.090	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.087	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.080
		Upper Bound	.095

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber :SPSS, 27.00 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai uji normalitas adalah 0.090, dengan nilai signifikansi >0,05, maka distribusi data dinyatakan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini dilakukan uji Glejser menggunakan program SPSS versi 27.00. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikan antara variabel independen dan absolut residual, jika nilainya lebih besar dari 0,05 (> 0,05), maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29.015	8.898		3.261	.002
	JS	-.339	.183	-.292	-1.850	.072
	OC	-.242	.191	-.200	-1.268	.212

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber :SPSS 27.00 (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji tersebut melalui uji glejser, diperoleh nilai Sig 0,072 > 0,05 untuk *Job satisfaction* dan 0,212 > 0,05 dan untuk variabel *Organizational culture*, sehingga diketahui bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen, di mana seharusnya tidak ada hubungan antar variabel bebas (tidak terjadi multikoleniaritas). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan diagnostik koleniaritas melalui program SPSS versi 27.00. Adapun hasil dari uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job satisfaction	.826	1.211
	Organizational culture	.826	1.211

a. Dependent Variable: Organizational citizenship behavior

Sumber :SPSS 27.00 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* adalah 0.826 > 0,10 dan nilai VIF adalah 1.211 < 10 untuk variabel *Job satisfaction*, nilai *tolerance* adalah, 0.826 > 0,10 dan VIF adalah 1.211 < 10 untuk variabel

Organizational culture, dapat disimpulkan model regresi pengaruh *Job satisfaction* dan *Organizational culture* terhadap *Organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi sebagai indikator kualitas dari persamaan regresi, yaitu menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R.Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.273	5.997

a. Predictors: (Constant), Organizational culture, Job satisfaction

Sumber :SPSS, 27.00 (2025)

Dari tabel diatas dapat dibaca bahwa nilai *adjusted R square* (R²) sebesar 0,273 yang berarti pengaruh variabel X1 (*Job satisfaction*) dan X2 (*Organizational culture*) terhadap variabel Y (*Organizational citizenship behavior*) adalah sebesar 27,3% sedangkan 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Uji Linear Berganda

Uji linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh antara variabel *Job satisfaction* (X1) dan *Organizational culture* (X2) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.237	2	320.118	8.901	<.001 ^b
	Residual	1438.507	40	35.963		
	Total	2078.744	42			

a. Dependent Variable: Organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), Organizational culture, Job satisfaction

Sumber: Hasil Olahan SPSS 27.00, 2025

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai F hitung 8.901 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001<0,05 diperoleh H3 dinyatakan diterima. Dengan demikian variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.235	14.953		.350	.728
	Job satisfaction	.663	.308	.312	2.154	.037
	Organizational culture	.770	.321	.347	2.398	.021

a. Dependent Variable: Organizational citizenship behavior

Sumber :SPSS 27.00 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2.154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037<0,05. Artinya variable *Job satisfaction* (X1) diterima. Dan berdasarkan hasil pada tabel, diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2.398 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021<0,05. Artinya variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap Y. Berarti hipotesis (H2) diterima.

PEMBAHASAN

Job satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* di Favehotel Nagoya Batam berada dalam kategori baik, dengan nilai capaian total responden sebesar 77,67%. Seluruh indikator, yaitu isi pekerjaan

(79,99%), upah (77,36%), promosi (73,48%), pengawasan (80%), dan hubungan dengan rekan kerja (77,67%), juga berada pada kategori baik. Temuan ini mencerminkan bahwa staf merasa cukup puas terhadap aspek-aspek utama pekerjaan mereka, yang mengindikasikan terpenuhinya kebutuhan dan harapan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen terus meningkatkan pengelolaan beban kerja dan manajemen waktu guna mendorong *job satisfaction* ke tingkat yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya oleh (Partini & Dewi, 2020; Vania & Purba, 2014), yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational culture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Organizational culture* pada Favehotel Nagoya Batam termasuk kategori sangat baik, dengan capaian total 86,21%. Seluruh indikator juga tergolong sangat baik, yaitu *involvement* (88,21%), *consistency* (85,88%), dan *adaptability* (85,73%), kecuali indikator *mission* yang berada pada kategori baik (84,41%). Temuan ini mencerminkan bahwa staf memberikan penilaian tinggi terhadap *Organizational culture*, khususnya dalam hal keterlibatan, konsistensi, dan kemampuan beradaptasi. Meski demikian, aspek misi perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk terus memperkuat kenyamanan *Organizational culture* guna mendukung peningkatan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Oemar, 2020; Rusminah & Daud, 2023) yang menyimpulkan bahwa *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap OCB, di mana semakin kuat *Organizational culture*, maka semakin tinggi pula tingkat OCB staf.

Organizational citizenship behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) staf Favehotel Nagoya Batam berada dalam kategori baik dengan capaian total sebesar 84,36%. Seluruh indikator juga tergolong baik, yakni *altruism* (84,18%), *conscientiousness* (82,78%), *sportsmanship* (84,02%), dan *civic virtue* (79,76%), kecuali indikator *courtesy* yang mencapai kategori sangat baik (88,60%). Temuan ini mencerminkan bahwa staf telah menunjukkan perilaku kerja ekstra seperti membantu rekan, menjaga hubungan baik, dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen terus memperbaiki prosedur organisasi guna meningkatkan OCB ke tingkat sangat baik. Hasil ini sejalan dengan pendapat Shopa (2017) yang menyatakan bahwa *Job satisfaction* dan *Organizational culture* secara signifikan memengaruhi OCB, sehingga peningkatan kedua faktor tersebut dapat mendorong perilaku kerja positif staf secara keseluruhan.

Dampak Job satisfaction Terhadap Organizational citizenship behavior Di Favehotel Nagoya Batam

Hasil Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan bantuan SPSS 27.00, diketahui bahwa *Job satisfaction* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada staf Favehotel Nagoya Batam. Nilai koefisien regresi sebesar 0,663 dengan nilai signifikansi 0,037 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Job satisfaction* akan meningkatkan OCB sebesar 0,663 satuan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Job satisfaction* staf, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang mendukung organisasi. Dengan demikian, *Job satisfaction* menjadi faktor krusial yang harus dikelola secara optimal untuk mendorong loyalitas, motivasi, dan semangat kerja yang berdampak positif terhadap operasional hotel secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Handyaningrum dan Tanuwijaya (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job satisfaction* terhadap OCB.

Dampak Organizational culture terhadap Organizational citizenship behavior di Favehotel Nagoya Batam

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *Organizational culture* (X2) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y) pada Favehotel Nagoya Batam dengan bantuan SPSS 27.00, nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,770 dengan nilai signifikansi 0,021. Artinya setiap peningkatan satuan *Organizational culture* akan meningkatkan 0,770 *organizational citizenship behavior*. Jadi, berdasarkan penjelasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational culture* dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestari, 2021; Putri & Fariana, 2024) yang mengemukakan bahwa variabel *Organizational culture* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Dampak Job satisfaction Dan Organizational culture Terhadap Organizational citizenship behavior Di Favehotel Nagoya Batam

Hasil uji hipotesis dengan bantuan SPSS 27.00 menunjukkan bahwa *Job satisfaction* (X1) dan *Organizational culture* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada staf Favehotel Nagoya Batam, dengan nilai F hitung sebesar 8,901 dan signifikansi 0,001 (< 0,05). Secara parsial, X1 memiliki koefisien regresi sebesar 0,663 (signifikansi 0,037), dan X2 sebesar 0,770 (signifikansi 0,021), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Job satisfaction* dan *Organizational culture* akan meningkatkan OCB masing-masing sebesar 0,663 dan 0,770. Nilai adjusted R square sebesar 0,273 menunjukkan bahwa 27,3% variasi OCB dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya (72,7%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa integrasi antara *Job satisfaction* dan *Organizational culture* berperan penting dalam

membentuk OCB yang positif. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Shopa, 2017; Titisari, 2014) yang menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* dan *organizational culture* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan mengenai Pengaruh *Job satisfaction* Dan *Organizational culture* Terhadap *Organizational citizenship behavior* Di Favehotel Nagoya Batam sebagai berikut:

1. *Job satisfaction* di Favehotel Nagoya Batam menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan persentase 77,67% dari 43 responden.
2. *Organizational culture* di Favehotel Nagoya Batam menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 86,21% dari 43 responden.
3. *Organizational citizenship behavior* Di Favehotel Nagoya Batam menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan persentase 84,36% dari 43 responden.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X1 (*Job satisfaction*) sebesar 0,663 dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan kualitas pelayanan meningkatkan 66,3% *Organizational citizenship behavior*.
5. Diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X2 (*Organizational culture*) sebesar 0,770 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan harga meningkatkan 77% *Organizational citizenship behavior*.
6. Diperoleh Nilai F hitung adalah 8.901 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel *job satisfaction* dan *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan.
7. Nilai *Adjust R square* sebesar 0,273, artinya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 27,3% sedangkan 72,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu faktor yang berasal dari dalam seperti *organizational commitment, personality, staff morale, and motivation*, faktor yang berasal dari luar seperti *leadership style, trust in leadership, and organizational culture*.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakhrul Rizal, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 62–77. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2604>
- Ghagho, M. H. dan I. T. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja staf (PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Manajemen*, 06(2), 1–23.
- Handoko, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kompensasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Lestari, M. (2021). Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Mega Reta Lestari.
- Machali, I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Oemar, Y. (2020). Pengaruh *Organizational culture*, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408–420. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.364>
- Partini, N. M. H., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasional Dan Ocb Di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3082. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p10>
- Putri, J. A., & Fariana, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job satisfaction* Dan *Organizational culture* Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Studi Pada PT Victoria Insurance). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 26–38. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2>.
- Shopa, S. M. (2017). Kerja Terhadap Organizational Citizenship Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Program Pascasarjana Judul : Pengaruh *Organizational culture* Dan *Job satisfaction* Terhadap Organizational Citizens.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Tanuwijaya, J., Handyaningrum, C. P. (2023). Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Organizational citizenship behavior*, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. 7(3), 365–382.
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational citizenship behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Staf. 1st ed. Bogor: Bogor: Mitra Wacana Media.
- Trisna, G., & Barata, P. (2023). Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Organizational citizenship behavior The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational citizenship behavior Abstrak. 10(01), 845–859.
- Vania, L., & Purba, S. (2014). Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk Di Jakarta, 1-22.
- Wibowo, Aryo Hutomo. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Staf Bpad Diy. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/26441/>
- Wirawan, 2014, Teori Kepemimpinan. Ilmu prilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta