

Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Turnover Intention di Marawa Beach Club Padang

Abstract

FIGO DWI HERNANDO

figodwiher@gmail.com

NIDIA WULANSARI

Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

E-mail: nidia.wulansari@fpp.unp.ac.id

Studi ini menginvestigasi dampak budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Turnover intention di Marawa Beach Club Padang, yang dipicu oleh tingginya tingkat pergantian karyawan sejak pembukaan hingga saat ini, dimana salah satu faktornya adalah permasalahan terkait budaya organisasi dan OCB. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling terhadap seluruh populasi karyawan (50 individu), dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji untuk validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 23.00. Penelitian dilakukan dari November 2023 hingga Januari 2024 dengan partisipasi 50 responden dari Marawa Beach Club Padang, dan pengujian data menggunakan PLS-SEM 3. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan OCB secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan di Marawa Beach Club Padang. Nilai F-Square untuk budaya organisasi adalah 0,041, menunjukkan pengaruh yang rendah, sedangkan nilai F-Square untuk OCB adalah 0,167, menandakan pengaruh yang sedang terhadap Turnover Intention.

Keywords: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen yang penting dan krusial bagi keberlangsungan suatu perusahaan. yang terbukti melalui peranannya dalam menjalankan aktivitas perusahaan serta mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang berkualitas memerlukan karyawan yang tidak hanya menjalankan tugas yang diberikan, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja yang sejalan dengan visi perusahaan. Di lingkungan kerja saat ini, tugas-tugas lebih sering diselesaikan dalam kelompok atau tim, yang tercermin dalam kerja sama tim, peningkatan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan tambahan, dan penghindaran konflik. Hal ini juga berlaku dalam industri jasa.

Menurut [17], perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh dorongan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan mereka. Ketidakcocokan antara kebijakan perusahaan dengan keinginan dan harapan karyawan dapat menyebabkan dampak negatif pada semangat kerja mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah.

Budaya organisasi memiliki dampak pada keinginan untuk berpindah kerja, di mana karyawan yang berada dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki tingkat keinginan untuk pindah kerja yang lebih rendah. Upaya organisasi dalam memberdayakan karyawan secara efektif, didukung oleh budaya yang sesuai, memiliki pengaruh signifikan [6]. Dalam hal ini Budaya organisasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi keinginan individu untuk mencari pekerjaan baru jika mereka tidak merasa cocok dengan lingkungan kerja saat ini. Ketidaknyamanan karyawan terhadap budaya perusahaan dapat menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perhatian terhadap budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan karena dapat memengaruhi tingkat turnover [13].

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat Turnover intention adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merujuk pada perilaku di tempat kerja yang melebihi kriteria kerja dasar seseorang, sesuai dengan penilaian pribadi mereka. Ini juga bisa diartikan sebagai perilaku yang melebihi tugas yang diberikan. OCB memiliki peran penting dalam kesinambungan organisasi, karena perilaku seperti itu dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan serta organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya berkontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Dari pengamatan penulis di Marawa Beach Club Padang, ditemukan bahwa budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki dampak negatif terhadap semangat dan kinerja karyawan, yang menyebabkan peningkatan keinginan karyawan untuk pindah. Berdasarkan temuan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Turnover intention di Marawa Beach Club Padang."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, dilakukan di Marawa Beach Padang selama periode Januari - Februari 2024. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan Marawa Beach Padang, dengan melibatkan 50 responden, jumlah total karyawan sesuai data dari HRD Marawa Beach Padang. Teknik total sampling digunakan untuk pengambilan sampel, di mana seluruh 50 responden terlibat dalam studi ini. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder. Instrumen penelitian berupa kuesioner (angket) dalam skala Likert, yang dirancang dengan menggunakan kalimat positif yang terkait dengan variabel penelitian. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji untuk memastikan kualitasnya. Analisis data melibatkan deskripsi data menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi 23.00. Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan sistem Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan fokus pada pengembangan model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model). Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengungkap hubungan antar variabel melalui pendekatan asosiatif kausal di Marawa Beach Club Padang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Deskripsi Data Variabel

1. Budaya Organisasi

Statistics		
Budaya Organisasi		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		40,66
Std. Error of Mean		1,218
Median		44,50
Mode		47
Std. Deviation		8,613
Variance		74,188
Range		30
Minimum		20
Maximum		50
Sum		2033

Tabel 1 Data Hasil Perhitungan Statistik Variabel Budaya Organisasi
Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Pada Tabel 1 diatas diketahui bahwa hasil penelitian variabel budaya organisasi dari jawaban responden diperoleh *mean* sebesar 40.66, *standar error of mean* sebesar 1.218, *median* sebesar 44.50, *mode* sebesar 47, *standar deviation* sebesar 8.613, *variance* sebesar 74.188, *range* sebesar 30, *minimum* 20, *maximum* 50 dan *sum* adalah 2033.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Statistics		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		62,16
Std. Error of Mean		1,668
Median		66,00
Mode		70
Std. Deviation		11,791
Variance		139,035
Range		51
Minimum		24
Maximum		75
Sum		3108

Tabel 2 Data Hasil Perhitungan Statistik Variabel *organizational citizenship behavior*
Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Pada Tabel 2 diatas diketahui bahwa hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* dari jawaban responden diperoleh *mean* sebesar 62,16, *standar error of mean* sebesar 1,668, *median* sebesar 66,00, *mode* sebesar 70, *standar deviation* sebesar 11,791, *variance* sebesar 139,035, *range* sebesar 51, *minimum* sebesar 24, skor tertinggi dengan nilai 75 dan *sum* adalah 3108.

3. *Turn Over Intention*

Statistics		
<i>Turnover Intention</i>		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		26,58
Std. Error of Mean		1,038
Median		25,00
Mode		25
Std. Deviation		7,340
Variance		53,881
Range		30
Minimum		15
Maximum		45

Sum	1329
-----	------

Tabel 3 Data Hasil Perhitungan Statistik Variabel *turn over intention*
Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Pada Tabel 3 diatas diketahui bahwa hasil penelitian variabel *turn over intention* dari jawaban responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 26,58, *standar error of mean* sebesar 1,038, skor tengah sebesar 25,00, skor yang sering muncul sebesar 25, simpang baku sebesar 7,340, *variance* sebesar 53,881, *range* sebesar 30, *minimum* 30, skor tertinggi 45 dan *sum* adalah 1329

B. Uji *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS SEM)

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Suatu korelasi dapat dianggap memenuhi validitas konvergen jika memiliki faktor *loading* lebih besar dari 0,7. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor *loading* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan, yaitu 0,7 [9]. Namun, nilai di atas 0,6 masih dapat diterima karena penelitian ini menggunakan standar 0,6 [10]. Oleh karena itu, item dengan faktor *loading* di bawah standar tersebut tidak dimasukkan dalam pengujian selanjutnya. Nilai untuk budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan *Turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Konvergen

	Budaya Organisasi (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Turnover intention (Y)
BR1	0,805		
BR10	0,657		
BR2	0,776		
BR3	0,810		
BR4	0,821		
BR5	0,851		
BR6	0,801		
BR7	0,775		
BR8	0,748		
BR9	0,847		
OC1		0,855	
OC10		0,792	
OC11		0,762	
OC12		0,734	
OC13		0,815	
OC14		0,716	
OC15		0,775	
OC2		0,751	
OC3		0,789	
OC4		0,863	

OC5		0,693	
OC6		0,774	
OC7		0,758	
OC8		0,744	
OC9		0,740	
TI1			0,821
TI2			0,723
TI3			0,676
TI4			0,768
TI5			0,807
TI6			0,784
TI7			0,706
TI8			0,821
TI9			0,734

Sumber: Diolah dengan Smart PLS 3.0, 2024

Berdasarkan hasil olah data diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki menghasilkan nilai *outer loading* yang valid.

2. Uji Internal Consistency

Pengujian dilakukan untuk menilai nilai *Composite Reliability* dan Cronbach Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel mendapatkan nilai Cronbach Alpha dan *Composite Reliability* di atas 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap variabel termasuk dalam kategori Reliabel. Detail hasil pengujian tersedia dalam Tabel berikut.

Tabel 5. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,935	0,946	0,943	0,625
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,952	0,958	0,957	0,596
Turnover intention (Y)	0,911	0,940	0,925	0,580

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Semua variabel yang diteliti menunjukkan nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,81, menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Selain itu, nilai *composite reliability* untuk semua variabel melebihi angka 0,70, memenuhi standar reliabilitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat diandalkan. Validitas diuji menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE), yang diharapkan lebih besar dari 0,50. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas ambang batas tersebut, menegaskan validitas semua indikator dan variabel dalam penelitian ini.

3. Uji Discriminant Validity

Pengujian selanjutnya menggunakan pendekatan Fornell-Lacker Criterion untuk menguji *discriminality*. Pengujian korelasi diskriminan dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model, maka konstruk tersebut dapat dianggap memiliki tingkat validitas yang baik. Detail hasil pengujian dapat ditemukan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 6. Nilai Discriminat Validity (Fornell Lacker)

		Budaya Organisasi (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Turnover intention (Y)
Budaya Organisasi (X1)		0,791		
Organizational Citizenship Behavior (X2)		0,348	0,772	
Turnover intention (Y)		0,323	0,448	0,762

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Perbandingan nilai akar AVE dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap nilai tersebut melebihi korelasi antar variabel lainnya, menandakan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki validitas konstruksi dan validitas diskriminan yang kuat. Selain itu, ambang batas *discriminant validity* yang dapat diterima juga diperoleh melalui nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Informasi lebih lanjut dapat ditemukan dalam Tabel selanjutnya:

Tabel 7. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Budaya Organisasi (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Turnover intention (Y)
Budaya Organisasi (X1)			
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,341		
Turnover intention (Y)	0,307	0,418	

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) untuk semua variabel adalah <1. Berdasarkan hasil simulasi dan penelitian sebelumnya, agar nilai HTMT tidak melebihi 0,90 ketika model jalur melibatkan konstruk yang konseptualnya serupa. Oleh karena itu, nilai HTMT pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria tersebut.

4. Uji Variance Inflation Factor (VIF)

Pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan untuk mengevaluasi multikolinieritas dan untuk menguji korelasi antar konstruk. Menurut [9], kriteria pengujian nilai VIF adalah bahwa nilai VIF yang lebih besar dari 5 menunjukkan adanya masalah multikolinieritas, sementara nilai VIF yang kurang dari 5 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Hasil pengujian VIF tercantum dalam Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Collinearity Statistic (VIF)

		Budaya Organisasi (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Turnover intention (Y)
Budaya Organisasi (X1)				1,138

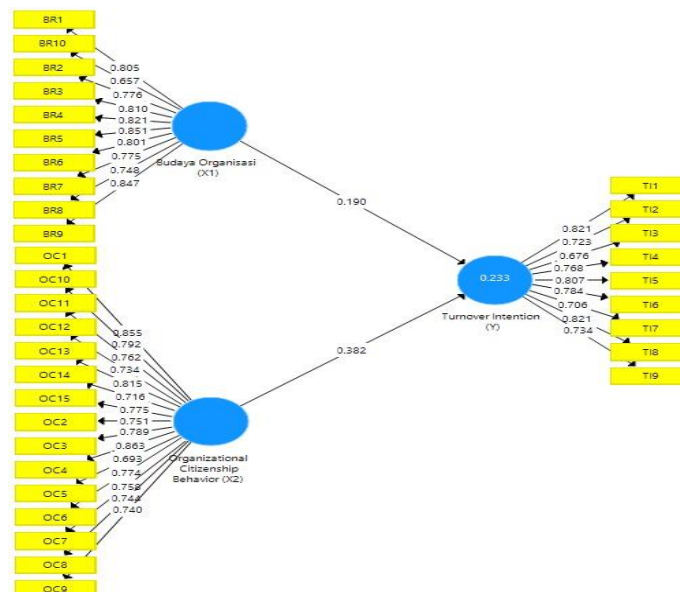
Organizational Citizenship Behavior (X2)				1,138
Turnover intention (Y)				

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari data tabel yang tersaji, terlihat bahwa semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel-variabel tersebut berada dalam rentang yang aman, yakni < 5 . Hal ini menandakan bahwa tidak ada masalah yang terdeteksi terkait multikolinieritas pada variabel-variabel tersebut.

C. Evaluasi *Structural Model* (*Inner Model*)

Penilaian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk memperjelas hubungan antara berbagai konstruk, kebermaknaan nilai, dan R-square dari model penelitian. Evaluasi model struktural mencakup penilaian terhadap R-square untuk konstruk dependen yang tengah diuji, serta kebermaknaan koefisien parameter jalur struktural. Ini membantu dalam memahami sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam model yang sedang diselidiki, serta seberapa signifikan pengaruhnya.



Gambar 1. *Structural Model*

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan diagram model struktural yang telah dipresentasikan, pengujian pada model struktural dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk, signifikansi nilai, dan koefisien determinasi (*R-square*) dari model penelitian. *R-square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen (*turn over intention*) dapat dijelaskan oleh variabel independen tertentu (budaya organisasi dan OCB). Informasi tentang estimasi *R-square* untuk masing-masing variabel dapat ditemukan dalam Tabel 9 berikut:

Tabel 9. *Nilai R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Turnover intention (Y)	0,233	0,200

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel Y sebesar 0.200.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis sangat perlu dilakukan dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 3.0 walaupun diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan. Hasil analisis pengaruh variabel dapat dilihat pada nilai f-square pada tabel berikut

Tabel 10. *F-Square*

	Budaya Organisasi (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Turnover intention (Y)
Budaya Organisasi (X1)			0,041

Organizational Citizenship Behavior (X2)			0,167
Turnover intention (Y)			

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 10, dapat diamati nilai *f-square* yang digunakan sebagai kriteria untuk menilai penerimaan atau penolakan hipotesis. Hipotesis dapat diterima jika nilai *f-square* > 0,02. **Hipotesis pertama** menguji apakah budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *turn over intention*. Nilai *f-square* untuk variabel budaya organisasi adalah 0,041 > 0,02, dan untuk variabel *organizational citizenship* adalah 0,167 > 0,15. Dengan nilai tersebut, kedua variabel, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*, terhadap *Turn Over Intention* dapat **diterima**.

Penerimaan hipotesis terjadi ketika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau *P-value* melebihi nilai kritisnya [10]. Nilai *T statistics* untuk tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 1,96. Analisis hasil pengaruh langsung akan dijelaskan dalam tabel koefisien jalur di Tabel 11 selanjutnya:

Tabel 11. Hasil Tabel Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
BO(X1) -> TI(Y)	0,190	0,223	0,149	1,278	0,202	Ditolak
OCB (X2) -> TI(Y)	0,382	0,399	0,104	3,684	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari koefisien jalur di atas, dapat diperhatikan nilai sampel asli, *nilai p-value*, atau statistik-t yang digunakan sebagai pedoman untuk mengambil keputusan terkait penerimaan atau penolakan hipotesis. Hipotesis dapat diterima jika nilai statistik $t > t$ tabel atau jika nilai *p-value* < 0,05. Hipotesis kedua bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *turn over intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai statistik t sebesar $1,278 < 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,202 > 0,05$, menandakan bahwa *p-value* lebih besar dari 0,05, sehingga variabel budaya organisasi terhadap variabel *turn over intention* ditolak. Hipotesis ketiga, di sisi lain, menguji apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *turn over intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention*. Hal ini terlihat dari nilai statistik t sebesar $3,684 > 1,96$, atau dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai sampel asli sebesar 0,382, menunjukkan bahwa arah hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turn over intention* adalah positif, sehingga variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel *turn over intention* dapat diterima.

PEMBAHASAN

Dari temuan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat pembahasan mengenai Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Turn Over Intention*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu *Turn Over Intention*. Berikut adalah penjelasannya:

Dari hasil penelitian yang melibatkan 50 responden, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Marawa Beach Club Padang dapat dianggap baik. Skor yang diperoleh, yaitu 4,07, berada dalam kisaran 3,41 hingga 4,20. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa Marawa Beach Club telah berhasil membentuk budaya organisasi yang positif. Hal ini tercermin dari kemampuan para pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di Marawa Beach Club Padang, serta dari harapan bahwa para pemimpin memiliki sifat-sifat yang mendorong anggota atau karyawan untuk menjadi lebih inovatif dan berani mengambil risiko. Dengan setiap anggota organisasi memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, kebebasan dalam bekerja, dan peluang untuk mengambil inisiatif dalam tugas mereka.

Dari penelitian yang melibatkan 50 responden, ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* di Marawa Beach Club Padang dapat dianggap baik. Nilai yang diperoleh adalah 4,12 yang berada dalam rentang 3,41 hingga 4,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Marawa Beach Club Padang rela membantu karyawan lainnya ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang bukan menjadi tuntutannya secara suka rela dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Dari penelitian yang melibatkan 50 responden, ditemukan bahwa *Turn Over Intention* di Marawa Beach Club Padang dapat dianggap cukup. Nilai yang diperoleh adalah 2,95 yang berada dalam rentang 2,61 hingga 3,40. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa karyawan di Marawa Beach Club Padang memiliki niat yang cukup tinggi untuk keluar dari perusahaan yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar kurang dari setahun bekerja bahkan sebelum kontraknya habis.

Berdasarkan analisis regresi berganda, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* karyawan di Marawa Beach Club Padang. Hal ini dapat dilihat dari nilai *F Square* untuk Budaya Organisasi dan *Turn Over Intention*, yaitu $0,041 > 0,02$, yang menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turn Over Intention* berada pada tingkat yang rendah. Sedangkan, nilai *F Square* untuk *Organizational Citizenship Behavior* dan *Turn Over Intention* adalah $0,167 > 0,15$, menandakan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turn Over Intention* berada pada tingkat yang sedang.

Variabel budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan di Marawa Beach Club Padang. *Path coefficient* dengan nilai original sampel 0,190 menunjukkan angka positif, tetapi nilai *t-statistic* sebesar $1,278 < 1,96$, dan nilai *p value* $0,202 > 0,05$, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turn over intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Umi Kalsum, Harlen, dan Machasin (2022), yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap *turn over intention* dengan nilai *p value* $0,07 > 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak.

Dalam sebuah penelitian di Marawa Beach Club Padang, ditemukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turn over intention* karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *path coefficient* memiliki nilai positif sebesar 0,382, dengan *t-statistic* yang signifikan (3,684), melebihi nilai *t-table* yang relevan (1,96). Selain itu, nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan signifikansi variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *turn over intention*. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Risky Wily Lakoy, Lucky O. H. Dotulong, dan Jeffry L. A. Tampenawas (2023), yang juga menegaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berperan secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan, khususnya pada Dreams Organizer di Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di Marawa Beach Club Padang dapat dikategorikan baik, dengan nilai 4,07 berada dalam rentang 3,41-4,20, menunjukkan bahwa klub tersebut telah memiliki budaya organisasi yang positif.
2. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di Marawa Beach Club juga dapat dikategorikan baik, dengan nilai 4,12 berada dalam rentang 3,41-4,20, menunjukkan bahwa perilaku karyawan terhadap organisasi telah mencapai tingkat yang baik.
3. *Turnover intention* karyawan di Marawa Beach Club dikategorikan cukup, dengan nilai 2,95 berada dalam rentang 2,61 hingga 3,40, menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah kerja di antara karyawan cukup tinggi.
4. Budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan di Marawa Beach Club Padang. *Path coefficient* dengan nilai original sampel 0,190 menunjukkan angka positif, tetapi nilai *t-statistic* sebesar $1,278 < 1,96$, dan nilai *p-value* $0,202 > 0,05$, menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention*.
5. Sebaliknya, *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turn over intention* karyawan di Marawa Beach Club Padang. *Path coefficient* dengan nilai original sampel 0,382 menunjukkan angka positif, dan nilai *t-statistic* sebesar 3,684 lebih besar dari nilai *t-table* 1,96. Selain itu, nilai *p-values* $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turn over intention*.
6. Secara bersama-sama, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* karyawan di Marawa Beach Club Padang. Hal ini sesuai dengan nilai *F Square* untuk Budaya Organisasi dan *Turn Over Intention* yang menunjukkan pengaruh rendah, serta nilai *f-square* untuk *Organizational Citizenship Behavior* dan *Turn Over Intention* yang menunjukkan pengaruh sedang.

Daftar Pustaka

- [1] Anna Suzana. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di PT.Taspen persero Cirebon. *Jurnal Logika*, Vol. XIX No.1, April 2017.
- [2] Budiarti, I., Wahab, A.D & Soedarso, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Commitment". *The Strategic Jurnal of Business Change Management*, Vol. 5 No. 2, pp. 2076.
- [3] Darmayanthi, A.A.I. & Dewi, A.A.S.K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai FEB.
- [4] Dwivedi, S., Kaushik, S., & Luxmi. (2013). Impact of Organizational Culture on Turnover Intentions in BPO Sector in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 679–691.
- [5] Edison, Anwar, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- [6] Faaroek, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial Forum Ilmiah. *Jurnal Forum Ilmiah*, 18(1).
- [7] Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [8] Febrian. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover intention (Studi Empiris Pada UMKM Bakpia Jr Di Srumbung Kabupaten Magelang Jawa Tengah). Other thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.

- [9] Ghozali, Imam., Hengki Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang.
- [10] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition**. Sage Publications.
- [11] Halimah Tika Nur, dkk. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). **Jurnal Penelitian Manajemen**, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- [12] Harnoto dalam Karina, Rakhmawati, & A. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention Pramuniaga. **Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis**, 16(2), 158–167.
- [13] Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. **Jurnal Ilmu Manajemen**, 17(1), 38–47.
- [14] Kartono. (2017). Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. **CAPS: Deepublish**, Yogyakarta.
- [15] Khauzin, Muhammad Nur (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Behaestex Pekalongan. Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA. Manusia Berbasis Global. Pustaka Fahima, Yogyakarta.
- [16] Pasaribu, Sjahril Effendy. (2015). **Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja**. Medan : USU Press.
- [17] Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. **Jurnal Bisnis dan Pembangunan**, Vol. 6 No. 1.
- [18] Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- [19] Utomo, S. B., dan Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. **Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia**, Vol. 4, No. 12.