

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI THE AXANA HOTEL PADANG

Abstract

Nurul Ayuni Fauzia

nurulayunifauzia02@gmail.com

YOUMIL ABRIAN

Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

E-mail: abrian.yomil@fpp.unp.ac.id

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah hal yang sangat penting di dalam organisasi agar tetap berkembang baik dan sukses bersaing di bidangnya. Selain harus melaksanakan tugasnya dengan baik, SDM yang ada harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang anggota organisasi dengan mengikuti seluruh ketentuan dan budaya yang ada di organisasi tersebut sehingga menciptakan organizational citizenship behavior yang tinggi di organisasi itu. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di The Axana Hotel Padang. Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan teknik proportional random sampling. dilakukan terhadap 60 orang karyawan sebagai sampel dan mendapatkan data dari isian instrumen yang diberikan melalui media google form serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa variabel X secara keseluruhan berada di kategori cukup baik dengan persentase 48.3% dan variabel Y pada kategori cukup baik dengan persentase 41.7%. Uji regresi linear sederhana yang diperoleh sebesar 13.209 dengan nilai sig 0.001<0.05 dan Nilai R square diperoleh sejumlah 0.185 yang berarti OCB yang ada di The Axana Hotel Padang dipengaruhi sebesar 18.5% oleh Budaya Organisasi dan 81.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keywords: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Kualitas tenaga kerja atau SDM merupakan hal yang penting dalam sebuah hotel agar ia dapat berkembang baik dan sukses di bidangnya. Pada dasarnya SDM merupakan modal atau aset yang sangat berharga dengan peran sebagai tenaga pemikir, tenaga perencana, serta tenaga penggerak untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kemampuan yang diperolehnya harus selalu dilatih dan dikembangkan. Nilai yang menjadi pegangan SDM dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya di sebuah organisasi dan menjadi jawaban benar atau salah sebuah tindakan atau perilaku adalah budaya yang ada di organisasi tersebut. [1] 'Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai (*value*), keyakinan, asumsi, atau suatu norma yang berlaku dan diikuti sebagai pedoman berdasarkan kesepakatan anggota organisasi itu'. [2] 'OCB mengacu pada sekelompok keyakinan bersama, terkait tingkah laku dan sikap, cara berhubungan dan asumsi yang ada di sebuah organisasi dan secara tegas atau terang-terangan diterima dan diterapkan oleh keseluruhan anggota organisasi dalam menghadapi lingkungan luar untuk mencapai tujuan'. Budaya yang kuat di sebuah organisasi akan memberikan dampak positif dalam mengatur perilaku karyawan serta akan mendorong terbentuknya *organizational citizenship behavior* yang baik. [3] 'OCB adalah perilaku individu dalam organisasi yang mengedepankan sikap kebijaksanaan dan tidak diakui secara langsung oleh sistem *reward* formal, tetapi bisa memberikan dampak pada efektivitas organisasi'. OCB yang ada di sebuah hotel memiliki tingkat yang berbeda tergantung pada jenis dan pengelolaan hotel tersebut, berbagai jenis dan *brand* hotel yang ada di seluruh Indonesia tentu memiliki budaya organisasi dan tingkat OCB yang berbeda, salah satunya adalah The Axana Hotel Padang.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada proses pra penelitian, terdapat karyawan yang bekerja *overtime* dan tidak mendapatkan *reward / salary* tambahan, karyawan yang diperbantukan ke departemen lain yang bukan bidang keahliannya,

karyawan yang *overtime* karena kurangnya fasilitas yang dapat digunakan untuk operasional sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta besarnya tuntutan atasan terhadap *operational hours* karyawan. Untuk itu, penulis merasa penting melakukan penelitian ini untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi yang ada di The Axana Hotel Padang terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diklasifikasikan kedalam jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal [4] yaitu ‘sebuah penelitian yang dilakukan pada suatu populasi dan sampel dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian’. penganalisisan data bersifat kuantitatif atau Statistik untuk menguji hipotesis yang ada. Teknik sampling yang penulis gunakan adalah teknik [5] *probability sampling* dan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan sampel sebanyak 60 orang. Data pada penelitian ini didapatkan dari hasil isian instrumen melalui media *google form* dan diolah menggunakan program SPSS versi 15.00

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Variabel Penelitian terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X) dengan 4 indikator penentu yaitu [6] *Involvement, Consistency, adaptability, Mission* dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan 5 indikator penentu yaitu [7] *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship*. Data yang didapat pada penelitian ini diperoleh melalui hasil isian instrumen berupa kuesioner yang diberikan secara tidak langsung kepada 60 responden di The Axana Hotel Padang melalui media *google form* selama periode april–mei 2022 dengan menggunakan 13 butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dan 20 pertanyaan pada variabel *OCB*.

Analisis deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi mendapat hasil berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	%
1	Sangat baik	≥ 59	3	5
2	Baik	$53 - < 59$	17	28.3
3	Cukup Baik	$48 - < 53$	29	48.3
4	Buruk	$42 - < 48$	4	6.7
5	Sangat Buruk	< 42	7	11.7
Total			60	100

Sumber : Olahan Penulis Via SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui terdapat 10% responden yang memiliki skor TCR sangat baik, 18.3% memiliki skor TCR Baik, 51.7% responden memiliki skor TCR cukup baik, 15% responden memiliki skor TCR buruk dan 5% responden memiliki skor TCR sangat buruk. Klasifikasi skor TCR tertinggi indikator *Mission* berada pada kategori cukup baik dengan rentang skor $7 - < 9$ sebanyak 31 responden atau 51.7%.

Selanjutnya analisis deskriptif pada variabel *OCB* mendapat hasil berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel OCB

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	%
1	Sangat baik	≥ 94	3	5.0
2	Baik	$87 - < 94$	16	26.7
3	Cukup Baik	$80 - < 87$	25	41.7
4	Buruk	$73 - < 80$	14	23.3
5	Sangat Buruk	< 73	2	3.3
Total			60	100

Sumber : Olahan Penulis Via SPSS (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa terdapat 5% responden memiliki skor TCR sangat baik, 26.7% responden memiliki skor TCR Baik, 41.7% responden memiliki skor TCR cukup baik, 23.3% responden memiliki skor TCR buruk dan 3% responden memiliki skor TCR sangat buruk. Klasifikasi skor TCR tertinggi variabel *OCB* berada pada kategori cukup baik dengan rentang skor $80 - < 87$ sebanyak 25 responden atau 41.7%.

HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS

Tahap ini merupakan pengujian persyaratan analisis agar sesuai dengan statistik guna mengetahui data yang digunakan dalam pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Pengujian data tersebut dilakukan agar mengetahui data penelitian variabel Budaya Organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdistribusi normal dan homogen. Hasil uji yang dilakukan tersebut adalah:

Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan menggunakan konsep uji Kolmogorov Smirnov terhadap kedua variabel yang diteliti dan mendapat hasil:

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

		X	Y
N		60	60
Normal Parameters(a,b)	Mean,	50.42	83.17
	Std.,Deviation	5.773	6.965
Most Extreme Differences	Absolute,	.155	.070
	Positive,	.117	.067
	Negative	-.155	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197	.546
Asymp. Sig.(2-tailed)		.114	.927

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Penulis via SPSS (2022)

Dari tabel diketahui nilai signifikansi atau probabilitas dari variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai sebanyak 0.114 dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* memperoleh nilai sebanyak 0.927. maka sesuai dengan ketentuan uji Kolmogorov Smirnov, variabel Budaya Organisasi dan variabel *OCB* telah terdistribusi dengan normal (Simetris), dapat diasumsikan bahwa data tersebut diambil secara acak dari populasi normal dengan begitu data yang didapat dari responden dapat digunakan untuk penelitian ini.

Hasil Uji Homogenitas

Pengujian dilakukan menggunakan uji *test of homogeneity of variance* terhadap Variabel Budaya Organisasi dan *OCB* dengan hasil berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.891	10	38	.550

Sumber : Hasil Olahan Penulis via SPSS (2022)

Dari tabel dapat diketahui nilai sig. atau probabilitas yang dihasilkan kedua variabel mendapat nilai sebanyak 0.550. maka sesuai dengan ketentuan uji *test of homogeneity of variance*, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yang dikemukakan telah memiliki karakteristik yang sama atau homogen.

HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti dengan uraian berikut :

Hasil Uji Linearitas

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji *test of homogeneity of variance* terhadap kedua variabel yang dikemukakan dan mendapat hasil berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups,	1581.588	21	75.314	2.235	.015
	Linearity	530.943	1	530.943	15.753	.000
	Deviation from Linearity	1050.645	20	52.532	1.559	.117
	Within Groups	1280.745	38	33.704		
	Total	2862.333	59			

Sumber : Hasil Olahan Penulis via SPSS (2022)

Hasil pengujian linearitas tersebut memperoleh nilai sig.0,117 dengan taraf sig >0,05 yang dapat dianggap bahwa terdapat hubungan linear oleh variabel budaya organisasi terhadap variabel *OCB*.

Uji F

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji statistik Anova yang merupakan bentuk pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan kelompok statistik dan dikemukakan dengan hasil keputusan yang didapatkan berdasarkan ketentuan bahwa Semua variabel bebas diakui mempengaruhi variabel terikat jika signifikansi yang didapat adalah $F < 0.05$ dan sebaliknya. Hasil pengujian F terhadap variabel Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* mendapat hasil berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.943	1	530.943	13.209	.001(a)
	Residual	2331.390	58	40.196		
	Total	2862.333	59			

a. Predictors: (Constant) X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Penulis via SPSS (2022)

Tabel menunjukkan nilai yang dihasilkan dari pengujian F adalah 13.209 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang mana memiliki arti hipotesis yang diterima adalah H_a dan Hipotesis H_0 ditolak. Yang berarti, uji F menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y di The Axana Hotel Padang.

Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar koefisien regresi antara kedua variabel dan dilakukan dengan menggunakan rumus $Y = a + bX$. Persamaan regresi variabel yang diuji memperoleh hasil berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.970	7.254		7.853	.000
	X	.520	.143	.431	3.634	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Penulis via SPSS (2022)

Persamaan diatas memperoleh koefisien regresi senilai 0.520 dengan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan Budaya organisasi dapat meningkatkan 0.520 satuan *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji Koefisien determinasi

Uji ini bertujuan melihat seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel *OCB* dengan melihat nilai R square pada analisis linear sederhana yang dilakukan. Hasil pengujian determinasi terkait masalah yang dikemukakan adalah:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431(a)	.185	.171	6.340

A. Predictor: (Constant) X

Sumber : Hasil Olahan Penulis via SPSS (2022)

Dari tabel diketahui R Square yang diperoleh senilai 0.185 yang berarti variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh sebesar 18.5% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) di The Axana Hotel Padang dan 81.5% lainnya disebabkan oleh pengaruh faktor lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil olah data yang telah penulis lakukan maka didapat kesimpulan yaitu terdapat pengaruh dari variabel Budaya Organisasi terhadap variabel *OCB* sebesar 18.5% dengan penjelasan berikut:

1. Budaya Organisasi

Hasil pengolahan dan analisis data variabel Budaya organisasi menunjukkan bahwa tingkat capaian responden berada pada kategori cukup baik dengan rentang skor 48-53 yaitu sebanyak 29 responden atau 48.3% dari sampel penelitian. Serta masing-masing indikator penentu dari variabel ini memperoleh tingkat capaian responden sebesar 38.3% untuk indikator *involvement* di kategori cukup baik, 40% untuk indikator *Consistency*, di kategori cukup baik, 40% untuk indikator *Adaptability* dengan kategori cukup baik, dan 51% untuk indikator *Mission* dengan kategori baik.

Berdasarkan penjelasan serta olah data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi di The Axana Hotel Padang berada di kategori Cukup Baik pada TCR sebanyak 48.3% dari total 60 responden.

2. Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengolahan dan analisa data pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa TCR berada pada kategori cukup baik dengan rentang skor 80-<87 yaitu sebanyak 25 responden atau 41.7% dari sampel penelitian. Serta masing-masing indikator penentu dari variabel ini memperoleh TCR sebesar 40% untuk indikator *Altruism* dengan kategori cukup baik, 68.3% untuk indikator *Civic Virtue* dengan kategori baik, 41.7% untuk indikator *Conscientiousness* dengan kategori cukup baik, dan 51% untuk indikator *Courtesy* dengan kategori baik serta 41.7% untuk indikator *Sportsmanship* kategori cukup baik.

Berdasarkan penjelasan serta hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* di The Axana Hotel Padang berada di kategori Cukup Baik pada TCR senilai 41.7% dari total 60 responden.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Dari hasil uji hipotesis terkait Pengaruh budaya organisasi terhadap *OCB* di The Axana Hotel Padang, koefisien determinasi R Square memperoleh hasil 0.185, dapat diartikan variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh 18.5% kepada variabel *OCB* sedangkan 81.5% disebabkan oleh pengaruh faktor lain. koefisien regresi yang didapat adalah 0.520 dengan signifikan $0.001 < 0.05$ yang berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan Budaya Organisasi dapat meningkatkan 0.520 satuan *OCB*.

Merujuk pada hal tersebut maka hipotesis penelitian yang diterima adalah H_a , dan hipotesis yang ditolak adalah H_o . Yaitu adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 18.5% di The Axana Hotel Padang dan dapat diartikan semakin baik Budaya di organisasi diterapkan, maka akan semakin tinggi tingkat *OCB* karyawan yang ada.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan kepada 60 responden di The Axana Hotel Padang, dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Budaya organisasi yang ada di The Axana Hotel Padang, berada di kategori cukup baik dengan TCR sebesar 48.3% dari total 60 responden.
2. *Organizational Citizenship Behavior* yang ada di The Axana Hotel Padang berada di kategori cukup baik dengan TCR 41.7% dari total 60 responden.
3. Adanya pengaruh Variabel Budaya organisasi terhadap variabel *OCB* dengan hasil koefisien determinasi R Square 0.185 yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh 18.5% terhadap *OCB* sedangkan 81.5% disebabkan oleh pengaruh faktor lain.

Daftar Pustaka (10 pt, bold, capitals)

- [1] Sutrisno, Edy 2019. Budaya organisasi. Edisi pertama. Pranadamedia Group. Jakarta
- [2] Sulaksono, hari 2019. Budaya organisasi dan Kinerja. Deepublish Publisher. Yogyakarta
- [3] Dewi, Maria Brigitta 2018. Analisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan hotel bintang 3 di Surabaya
- [4] Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung.: Alfabeta
- [5] Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [6] Ferryansyah Muhammad Fadli. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PPPA Daarul Qur'an. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [7] Darmayanti, A.A.I. & Dewi A.S.K. 2016. Pengaruh kecerdasan emosional komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai FEB