

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA HOTEL KINI DI PONTIANAK

Vheren Veronica

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
verenveronika31@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional pada Hotel Kini Pontianak. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan studi dokumenter. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional menggunakan uji instrumen, uji model struktural, uji efek mediasi dan uji hipotesis yang memberikan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah 190 karyawan Hotel Kini Pontianak. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan sampel sebanyak 130 responden dan menggunakan *purposive sampling* dimana terdapat karakteristik yang digunakan yaitu umur responden minimal 17 tahun, pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan WarpPLS 6.0.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan kepentingan suatu organisasi, agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Dalam mempertahankan organisasi perubahan harus selalu dilakukan. Perubahan internal perlu untuk dilakukan untuk memperbaiki kualitas SDM di organisasi tersebut dalam mengerjakan pekerjaan yang bersifat individual maupun kelompok.

Organisasi yang baik perlu memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan visi dan misi perlu diimbangi dengan kemampuan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan. Setiap organisasi akan kesulitan jika komitmen dari karyawan itu rendah karena tidak akan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan akan menimbulkan tingginya angka perputaran karyawan karena merasa kurang betah atau nyaman dalam melakukan pekerjaannya, semangat yang rendah dalam

bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi. (Lianto, 2019).

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan persepsi dimana tidak dapat disentuh atau dilihat secara fisik namun karyawan menerima serta memahami melalui apa yang mereka alami dalam organisasi walaupun setiap karyawan dalam organisasi tersebut berbeda latar belakang (Robbins dan Judge, 2015:84).

Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara bekerja dan perilaku dari para anggota organisasi sehingga sistem nilai atau makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lain (Busro, 2018: 5).

Indikator dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut (Robbins, 2015:84) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko: Mencerminkan seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail: Mencerminkan seberapa dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
3. Berorientasi pada hasil: Mencerminkan seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada mencapai sasaran (proses).
4. Berorientasi pada manusia: Mencerminkan seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (Karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen.
5. Berorientasi pada tim: Mencerminkan seberapa besar organisasi menekankan pada kerja tim dibandingkan kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas.
6. Agresif dalam bekerja: Mencerminkan seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing daripada bekerjasama dalam mengerjakan tugas.
7. Stabilitas dalam bekerja: Mencerminkan seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (2009: 2) mendefinikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang tidak termasuk dalam sistem penghargaan organisasi formal secara langsung dan sering diabaikan.

Manusia memiliki motif yang mendasari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* seperti dorongan kepada seseorang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan serta mencari prestasi dari tugas, memelihara hubungan yang baik terhadap orang lain, serta dorongan untuk mencari status dan situasi yang dapat mengontrol seseorang untuk mencari status dan situasi yang dapat mengontrol pekerjaan orang lain.

OCB memiliki lima dimensi yaitu (Organ, 2009: 2-3) :

- a. *Altruism*, merupakan perilaku membantu yang mencakup semua jenis tindakan sukarela dari pekerja yang diperlihatkan untuk membantu sesama pekerja melakukan pekerjaan mereka dan mengatasi masalah dalam organisasi. Contoh sikap ini termasuk membantu pemula dalam membiasakan diri untuk bekerja, membantu orang lain dalam memecahkan masalah serta melatih sesama pekerja.
- b. *Conscientiousness*, didefinisikan sebagai menjunjung tinggi kesadaran kerja tingkat tinggi termasuk perilaku sukarela yang melampaui definisi peran yang diharapkan. Contohnya tingkat absensi rendah, bekerja secara teratur di tempat kerja, berhati-hati dalam menggunakan waktu senggang serta mematuhi semua peraturan yang terdapat di dalam organisasi.
- c. *Sportmanship*, merupakan sikap menahan diri dari tindakan yang dapat menyebabkan ketegangan yang tidak menyenangkan di dalam organisasi serta mempertahankan prestise dalam organisasi terhadap mereka yang tidak ada di dalam organisasi. Contoh dari sikap ini termasuk menahan diri untuk membesar-besarkan masalah tentang pekerjaan dalam organisasi serta dapat mentolerir masalah organisasi
- d. *Courtesy*, merupakan sikap seorang karyawan dimana karyawan tersebut berusaha menghindari masalah dengan rekan kerja. Contohnya membantu rekan kerja terhindar dari masalah yang terjadi padanya serta mengingatkan kepada sesama karyawan untuk mengerjakan suatu pekerja dengan melihat poin-poin tertentu.
- e. *Civic Virtue*, merupakan minat tingkat tinggi serta loyalitas yang tinggi kepada organisasi. Contohnya berpartisipasi dalam setiap rapat, memberikan kontribusi dan menyampaikan pendapat untuk strategi organisasi, mengatasi perubahan dalam kerangka organisasi serta melaporkan setiap kejadian yang tidak biasa di tempat kerja.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins dan Coulter, 2015: 47).

Komitmen organisasional merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dimana orang tersebut memiliki usaha tinggi dalam organisasi (Luthans dalam Supayardi, 2006: 452).

Dalam Komitmen Organisasional terdapat 3 indikator yaitu (Priansa, 2016: 239-242) :

- a. *Affective commitment*: didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar maka ia akan menghadapi resiko kerugian. Karyawan dengan *affective commitment* akan bekerja dengan keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah.
- b. *Normative commitment*: didefinisikan sebagai komitmen yang didasarkan pada norma yang ada di dalam diri seorang karyawan yang berisi keyakinan dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi.
- c. *Continuance commitment*: didefinisikan sebagai komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Karyawan dengan *continuance commitment* tinggi akan menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional tapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

Hipotesis ini didukung oleh beberapa peneliti sebelumnya yang memiliki variabel yang sama dengan variabel peneliti sekarang yaitu :

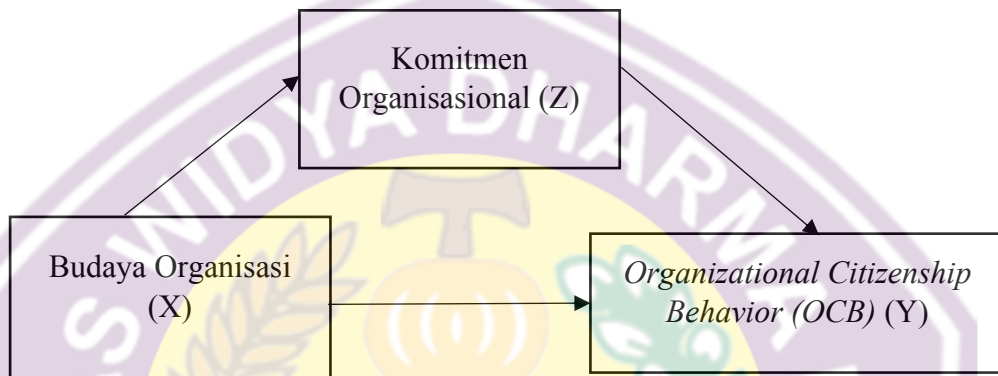
1. Menurut Agustina (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dan komitmen organisasional memiliki pengaruh kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga hipotesis yang disimpulkan adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Menurut Rini (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga hipotesis yang disimpulkan

adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

- Menurut Maysarah (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

GAMBAR 1

MODEL PENELITIAN



RUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
- H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H4 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 190 karyawan Hotel Kini Pontianak. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebesar 130 responden dan menggunakan metode *purposive sampling*

dimana terdapat karakteristik yang digunakan yaitu umur responden minimal 17 tahun, pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan skala *likert*. Data yang diperoleh semuanya dari skala *likert* berupa angka dan kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Untuk mengolah data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *WarpPLS* versi 6.

PEMBAHASAN

Hasil tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada Hotel Kini Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

| Variabel | Rata-rata skor |
|--|----------------|
| Budaya Organisasi (X) | |
| 1. Perusahaan memberi kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan | 3.75 |
| 2. Perusahaan memberi kebebasan untuk berfikir kreatif serta berani mengambil resiko | 3.90 |
| 3. Perusahaan menekankan perlunya detail pekerjaan | 3.75 |
| 4. Perusahaan sangat menghargai kecermatan dalam bekerja | 3.77 |
| 5. Perusahaan lebih fokus pada hasil kerja karyawan | 3.84 |
| 6. Perusahaan mendorong saya mengejar target | 3.81 |
| 7. Perusahaan memberikan hak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 3.87 |
| 8. Perusahaan mendorong saya mengejar target | 3.86 |
| 9. Perusahaan mengedepankan kerjasama tim untuk mencapai tujuan organisasi | 3.86 |
| 10. Perusahaan menekankan kekompakan tim dalam bekerja | 3.87 |
| 11. Perusahaan menekankan pentingnys semangat persaingan | 3.91 |
| 12. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang agresif dalam bekerja | 3.64 |
| 13. Perusahaan menekankan stabilitas jasa yang dipasarkan | 3.76 |
| 14. Perusahaan menekankan mutu jasa pada konsumen | 3.69 |

| | |
|---|------|
| RATA-RATA | 3.80 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i> | |
| 1. Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk kerja | 4.04 |
| 2. Saya membantu karyawan lain yang memiliki pekerjaan yang menumpuk | 3.99 |
| 3. Saya tidak mengambil istirahat ekstra selama jam kerja | 3.86 |
| 4. Saya mematuhi peraturan organisasi walaupun tidak diawasi | 3.62 |
| 5. Saya membutuhkan sejumlah intensif untuk bekerja dengan benar | 3.76 |
| 6. Saya mencari kesalahan dari hal yang diterapkan organisasi ini | 3.76 |
| 7. Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan karyawan lainnya | 3.98 |
| 8. Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya | 3.84 |
| 9. Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib | 3.72 |
| 10. Saya mengikuti perkembangan perubahan dalam organisasi | 3.79 |
| RATA-RATA | 3.83 |
| <i>Komitmen Organisasional (Z)</i> | |
| 1. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini | 3.86 |
| 2. Saya berpikir saya tidak akan mudah menjadi terkait dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini | 3.81 |
| 3. Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain | 3.84 |
| 4. Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya | 3.90 |
| 5. Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa | 3.91 |
| 6. Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang | 3.76 |
| RATA-RATA | 3.84 |

Sumber data olahan 2019

Pada Tabel 1 dalam variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata indeks yaitu 3.80. Dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki nilai rata-rata indeks yaitu 3.83. Dalam variabel komitmen organisasional memiliki nilai rata-rata indeks yaitu 3.84.

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

| Keterangan dan Hasil | | | | | |
|---|-------|--|-------|-------|-------|
| <i>Indicator Reliability</i> | | | | | |
| 1. Budaya Organisasi | | | | | |
| Nilai <i>Loading</i> | | | | | |
| BO1 | 0.806 | BO6 | 0.842 | BO12 | 0.809 |
| BO2 | 0.816 | BO7 | 0.742 | BO13 | 0.759 |
| BO3 | 0.823 | BO8 | 0.869 | BO14 | 0.768 |
| BO4 | 0.809 | BO9 | 0.810 | | |
| BO5 | 0.835 | BO11 | 0.742 | | |
| 2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | | | | | |
| Nilai <i>Loading</i> | | | | | |
| OCB1 | 0.933 | OCB7 | 0.828 | | |
| OCB2 | 0.891 | OCB8 | 0.713 | | |
| OCB4 | 0.798 | OCB9 | 0.842 | | |
| OCB5 | 0.843 | OCB10 | 0.872 | | |
| OCB6 | 0.800 | | | | |
| 3. Komitmen Organisasional | | | | | |
| Nilai <i>Loading</i> | | | | | |
| KO1 | 0.849 | Kesimpulan : Semua variabel telah memenuhi syarat P-Value < 0.001 dengan penghapusan BO10, OCB3, dan KO2. | | | |
| KO3 | 0.843 | | | | |
| KO4 | 0.832 | | | | |
| KO5 | 0.822 | | | | |
| KO6 | 0.717 | | | | |
| <i>Internal Consistency Reliability</i> | | | | | |
| Budaya Organisasi | | | | 0.959 | |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | | | | 0.907 | |
| Komitmen Organisasional | | | | 0.955 | |
| Kesimpulan : | | | | | |

| | | | | | |
|---|---------|---|-------|-------|-------|
| <p>Nilai <i>Composite Reliability</i> setiap variabel telah memenuhi <i>Internal Consistency Reliability</i> dengan syarat setiap variabel lebih dari 0.7</p> | | | | | |
| <i>Convergent Validity</i> | | | | | |
| Budaya Organisasi | | | | 0.645 | |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | | | | 0.663 | |
| Komitmen Organisasional | | | | 0.702 | |
| <p>Kesimpulan : Semua nilai dari <i>Average Variance Extracted</i> telah memenuhi syarat lebih dari 0.5.</p> | | | | | |
| <i>Discriminant Validity</i> | | | | | |
| 1. Budaya Organisasi | | | | | |
| <i>Cross Loading</i> | | | | | |
| BO1 | 0.072 | BO6 | 0.072 | BO12 | 0.072 |
| BO2 | 0.072 | BO7 | 0.073 | BO13 | 0.073 |
| BO3 | 0.072 | BO8 | 0.071 | BO14 | 0.073 |
| BO4 | 0.072 | BO9 | 0.072 | | |
| BO5 | 0.072 | BO11 | 0.073 | | |
| Nilai AVE | (0.803) | 0.588 | 0.566 | | |
| 2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | | | | | |
| <i>Cross Loading</i> | | | | | |
| OCB1 | 0.070 | OCB6 | 0.072 | | |
| OCB2 | 0.071 | OCB7 | 0.072 | | |
| OCB3 | 0.073 | OCB8 | 0.074 | | |
| OCB4 | 0.072 | OCB9 | 0.072 | | |
| OCB5 | 0.072 | OCB10 | 0.071 | | |
| Nilai AVE | 0.588 | (0.814) | 0.576 | | |
| 3. Komitmen Organisasional | | | | | |
| <i>Cross Loading</i> | | | | | |
| KO1 | 0.849 | <p>Kesimpulan : Nilai kuadrat AVE pada setiap variabel memiliki angka yang lebih besar dari</p> | | | |
| KO3 | 0.843 | | | | |
| KO4 | 0.832 | | | | |
| KO5 | 0.822 | | | | |

| | | | | |
|--|-------|--|---------|---------|
| KO6 | 0.717 | variabel lain dan pada setiap variabel <i>Loading Factor</i> memiliki angka yang lebih besar dari <i>Cross Loading</i> . | | |
| Nilai AVE | 0.566 | 0.576 | (0.838) | |
| <i>Inner Model</i> | | | | |
| <i>Average Path Coefficient (APC)</i> | | | | 0.468 |
| <i>Average R-squared (ARS)</i> | | | | 0.464 |
| <i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i> | | | | 0.458 |
| <i>Average block VIF (AVIF)</i> | | | | 2.092 |
| <i>Average Full Collinierity VIF (AFVIF)</i> | | | | 1.731 |
| <i>Tenenhaus GOF (GoF)</i> | | | | 0.557 |
| <i>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</i> | | | | 1.000 |
| <i>R-Squared Contribution Ratio (RSCR)</i> | | | | 1.000 |
| <i>Statistical Suppression Ratio (SSR)</i> | | | | 1.000 |
| <i>NonLinear Bivariate Causallity Direction Ratio (NLBCDR)</i> | | | | 1.000 |
| Kesimpulan : | | | | |
| Penelitian ini memiliki kekuatan dan arah hubungan non linear atau tidak searah. | | | | |
| <i>Uji Efek Mediasi</i> | | | | |
| BO-OCB | | | | 0.66 |
| BO-KO | | | | 0.60 |
| KO-OCB | | | | 0.73 |
| BO-OCB-KO | | | | 0.53 |
| VAF | | | | 0.421 |
| Kesimpulan : | | | | |
| Pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan komitmen organisasional merupakan variabel yang bertindak sebagai mediasi yang menghubungkan antara budaya organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . | | | | |
| <i>Uji Hipotesis</i> | | | | |
| 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. | | | | 0.660 |
| <i>P-Value</i> | | | | P<0.001 |

| | |
|---|---------|
| 2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). | 0.597 |
| <i>P-Value</i> | P<0.001 |
| 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). | 0.731 |
| <i>P-Value</i> | P<0.001 |
| 4. Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Komitmen Organisasional. | 0.532 |
| <i>P-Value</i> | P<0.001 |
| Kesimpulan : Hasil perbandingan pengaruh langsung (<i>direct effect</i>) dengan pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) menunjukkan adanya penurunan dari 0.66 menjadi sebesar 0.53 dan tetap signifikan dengan nilai <i>P-Value</i> <0.01 lebih kecil dari 0.05. | |

Sumber data olahan 2019

Pada Tabel 2 dalam hasil uji statistik yang telah dilakukan melalui WarpPLS 6.0 dapat dilihat bahwa semua data yang telah diuji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji dengan menggunakan alat analisis WarpPLS 6.0 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Hasil uji dengan menggunakan alat analisis WarpPLS 6.0 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Hasil uji dengan menggunakan alat analisis WarpPLS 6.0 dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Hasil uji dengan menggunakan alat analisis Warppls 6.0 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional.

SARAN

1. Hotel Kini Pontianak perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang agresif dalam bekerja sehingga memotivasi karyawan yang agresivitas kerja rendah.
2. Hotel Kini Pontianak Perlu mengawasi karyawannya agar mematuhi peraturan organisasi.
3. Hotel Kini Pontianak perlu terus melakukan evaluasi serta penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar organisasi yang tidak sesuai lagi dengan kondisi lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Damaris. "Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekan baru". *JOM FISIP*, volume 4, no.2,2 oktober 2017,hal 7-8.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Maysarah, Sari dan Mudji Rahardjo. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 4 Semarang". *Diponegoro Journal of Management*, volume 4, no.4, Tahun 2015,hal -14.
- Organ. "*Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators*". *Soner POLAT*, no.1,2009,hal2-3.
- Robbins, S.P dan Mary Coulter. *Management*. Edisi ketigabelas, Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2015.
- _____ dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa edisi enam belas, Jakarta Selatan: Salemba empat, 2015.
- Rini, Puspita Dyah. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*". *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1,No.1, April 2013,hal 85-86.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV.ANDI OFFSET,2015.