

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL BORNEO PONTIANAK

Chindy Verta M. One
Email:onechindy@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Borneo Pontianak barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala rating. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 22*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* Hotel Borneo Pontianak yang diuji menggunakan uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI: budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset suatu perusahaan yang harus dijaga dan ditingkatkan secara efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan khusus dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) seperti memberikan pelatihan kerja, motivasi kerja serta menerapkan disiplin dalam bekerja agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Pencapaian tujuan organisasi akan terlaksana apabila sumberdaya manusianya menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing karyawan yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya.

Salah satu faktor dari lingkungan kerja organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dapat

menjadi acuan perilaku manusia dalam organisasi. Budaya organisasi penting karena berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga jika budaya organisasi baik, maka dapat dikatakan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi dikenal dengan sebutan perilaku keanggotaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karyawan yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2016: 80) “budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (valid) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi.” Menurut Emron *et al.*, (2020: 116) “budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.” Menurut Pearce & Robinson dalam Emron *et al.*, (2020: 117) menyatakan bahwa, “budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.”

Menurut Afandi (2016: 129) budaya organisasi yang kuat dan, untuk mencapai itu, perlu memenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- b. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
- c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Priansa (2017: 247) mengemukakan bahwa “OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi”. Menurut Titisari (2019: 5) “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.” Menurut Organ dalam Titisari (2019: 5) mendefinisikan “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.” Menurut Dyne et al., dalam Titisari (2019: 6) mengemukakan “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melenihi apa yang menjadi tuntutan peran.” Menurut Djati dalam Titisari (2019: 6) “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak Nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.”

Menurut Priansa (2017: 248) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi yang dapat diukur, yaitu:

a. *Altruism*

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi

b. *Courtesy*

Membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

c. *Sportsmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.

d. *Civic Virtue*

Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

e. *Conscientiosness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 67) “kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Priansa (2017: 269) kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner dalam Emron et al., (2020: 192) yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Emron et al., (2020: 193) mengemukakan bahwa terdapat 4 dimensi kerja yang dapat dijadikan tolok ukur dalam kinerja, yaitu:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

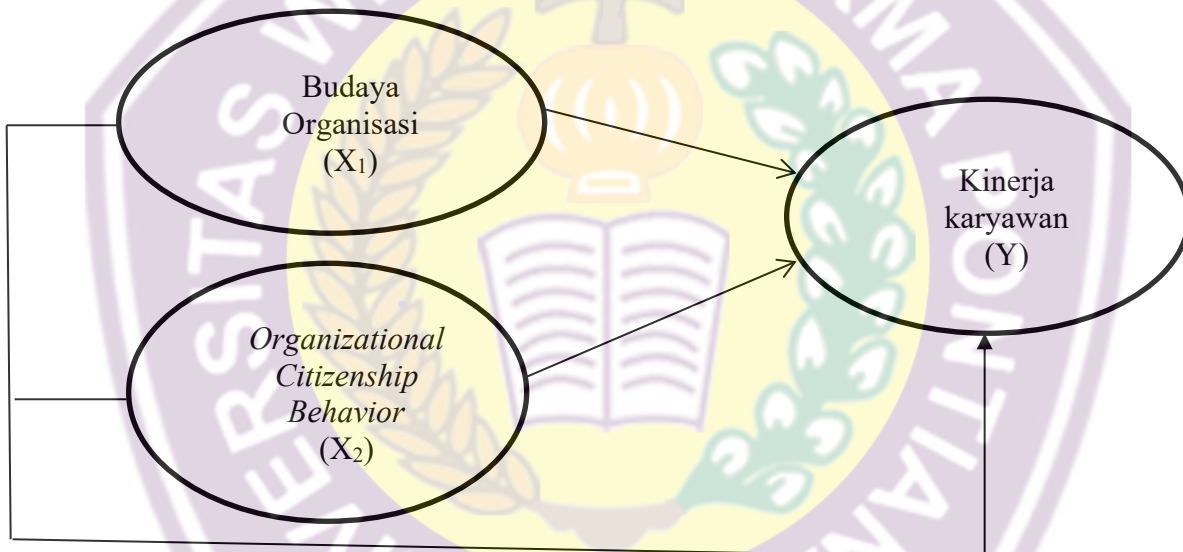
c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/ atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Berikut kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah uji, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

H₂: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

H₃: budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan rating scale. Populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada Hotel Borneo Pontianak pada tahun 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden menggunakan teknik purposive sampling adalah pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5, alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t yang di uji dengan program SPSS versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 60 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,2542. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel budaya organisasi (X_1), variabel *organizational citizenship behavior* (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y) valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dan hasil dari pengujian variabel budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan berada di atas 0,70, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,208. Nilai $0,208 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,143. Nilai $0,143 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan. Uji Heterokedastisitas

5. Uji heteroskedastisitas

Dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel budaya organisasi sebesar $0,840 > 0,05$ dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar $0,157 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah $1,294 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,773 > 0,10$ dan nilai VIF dari variabel *organizational citizenship behavior* $1,294 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,773 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti budaya organisasi (X1) dan *organizational citizenship behavior* kerja (X2) secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,356	2	71,178	19,336	,000 ^b
	Residual	209,827	57	3,681		
	Total	352,183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONALCITIZENSHIPBEHAVIOR, BUDAYAORGANISASI

8. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 2. Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,383	1,919

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONALCITIZENSHIPBEHAVIOR, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai *R square* adalah 0,404 atau sebesar 40,40 persen, yang artinya bahwa budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,40 persen sedangkan sisanya 59,60 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

9. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,519	3,762		3,328	,002
BUDAYAORGANISASI	,248	,079	,365	3,135	,003
ORGANIZATIONALCITIZENSHIPBEHAVIOR	,285	,088	,375	3,228	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada uji regresi linier berganda hasil koefisien regresi variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

10. Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1 dan H2 diterima.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.
3. Budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Borneo Pontianak.

1. Pihak Hotel Borneo Pontianak hendaknya lebih meningkatkan budaya organisasi agar karyawan memiliki inovasi untuk menemukan hal-hal baru bermanfaat dalam bekerja.
2. Pihak Hotel Borneo Pontianak hendaknya lebih memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dan dapat meningkatkan OCB yang dimiliki oleh karyawan sehingga semangat kerja karyawan menjadi lebih tinggi lagi yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas karena nilai *R Square* yang didapatkan adalah 0,404 atau sebesar 40,40 persen, sedangkan sebesar 59,60 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel yang lainnya. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat keterbatasan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat dan perlu melakukan penelitian ulang dengan menambahkan variabel lain sebagai pendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator "Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kalsum, U., Ahmad, L. A., & Andisiri, W. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Rumah Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 1-9.
- Nisa, D. K., B. S., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Science and Business*, 108-144.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Ramadhany, R., Asang, S., & Hasniati. (2022). Pengaruh Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Akutansi Dan Keuangan*, 1074-1082.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 208-216.