

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPETENSI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA HOTEL SUTAN RAJA AMURANG**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND
COMPETENCE TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
AT HOTEL SUTAN RAJA AMURANG*

Oleh:
Bellania Mangindaan¹
Bernhard Tewel²
Lucky O.H. Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹bellania_mangindaan@yahoo.co.id

²tewalb@yahoo.com

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu ekstra yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel yang digunakan adalah 60 karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *budaya organisasi, komitmen organisasi, kompetensi, organizational citizenship behavior.*

Abstract: *Organizational citizenship behavior* is an extra individual behavior that is not directly or explicitly identified in a formal work system and which in the aggregate can increase the effectiveness of organizational functions. This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and competence on organizational citizenship behavior in Hotel Sutan Raja Amurang. The sampling method uses saturated sampling technique, where all members of the population are used as samples, the sample used is 60 permanent employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that the organizational culture, organizational commitment, and competence simultaneously have a significant effect on organizational citizenship behavior. Partially organizational culture has a significant positive effect on organizational citizenship behavior, organizational commitment has a significant positive effect on organizational citizenship behavior and competence has no significant positive effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, competence, organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seorang karyawan yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela. Salah satu tujuan yang selalu diinginkan oleh organisasi adalah karyawannya memiliki OCB yang baik. OCB yang dimiliki karyawan ini ditentukan berbagai faktor seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi.

Perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi para karyawan demi terbentuknya kinerja yang maksimal. Budaya organisasi sangatlah penting bagi karyawan, karena karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mendorong terbentuknya *organizational citizenship behavior* yang baik. Peran komitmen organisasi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*, karena setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi (perusahaan). Karyawan memerlukan suatu kompetensi dalam perusahaan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Oleh karena itu penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang
2. Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang
3. Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang
4. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Adapun fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Robbins (2008:31) mengatakan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas

organisasi. Wright (2001) dalam Andriani (2012) mengemukakan elemen penting dalam OCB adalah perilaku sukarela atau *extra role* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan (*job description*), perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kerja.

Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1998) dalam Wibowo (2010) meliputi: *Altruism, Courtesy, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue*.

Budaya Organisasi

Nizar (2011:253) mengatakan budaya organisasi adalah persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Gaffar (2008) budaya organisasi terdiri dari nilai bersama (*shared beliefs*) dan merupakan bentuk manifestasi yang terlihat dari nilai budaya yang ditanamkan. Menurut Gaffar (2008) terdapat dua komponen suatu budaya organisasi yaitu material dan *ideational*. Komponen material terdiri dari symbol yang sifatnya *tangible* sedangkan komponen *ideational* mengarah pada nilai bersama mengenaimisi organisasi dan perilaku standar yang diinginkan oleh organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) meliputi: *Innovation and Risk Tasking, Attention to detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, Stability*.

Komitmen Organisasi

Sutrisno (2011:118) mengatakan komitmen organisasi adalah kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu. Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Kanter (1986) dalam Sopiah (2008:158) mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi: komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, dan komitmen terkontrol.

Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2000) meliputi: Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Kontinuans (*continuance commitment*), Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Kompetensi

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi at as keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Indikator kompetensi meliputi: Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*).

Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mendorong terbentuknya *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik yaitu perilaku *extra-role* yang merupakan perilaku yang terbentuk di luar *job description* atau deskripsi kerja karyawan. Penelitian Hamza (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu penelitian Kurniawan, Brahmasari, dan Ratih (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

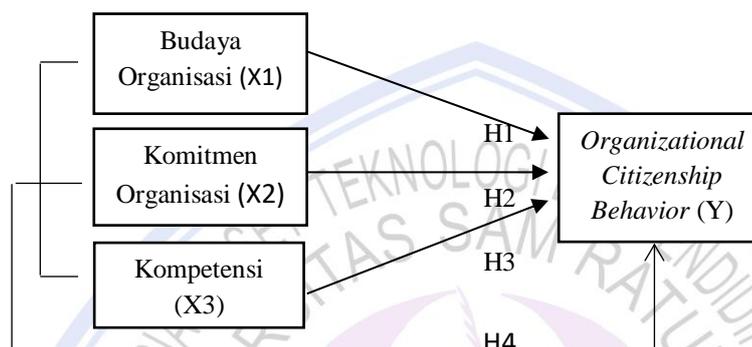
Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang *relative* kuat terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat. Hal ini akan meningkatkan komitmen masing-masing individu dalam organisasi, karena komitmen dapat membuat karyawan akan semakin *loyal* bekerja untuk organisasinya. Penelitian Dewanggana, Paramita, dan Haryono (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi komitmen karyawan

terhadap organisasi yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya. Selain itu penelitian Suryani, Gama, dan Parwita (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Dalam suatu pekerjaan pimpinan harus mendorong bawahan untuk berperilaku ekstra peran (OCB) dimana mereka bekerja tidak hanya melaksanakan tugas formalnya (*extra-role*) untuk peningkatan efektivitas dan mencapai tujuan organisasi. Perilaku OCB ini akan mendorong bawahan bekerja dengan sukarela tanpa terlalu memikirkan imbalan. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Penelitian dari Nugraha dan Adnyani (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu penelitian Rahmawati (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Hotel Sutan Raja Amurang.
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Hotel Sutan Raja Amurang.
- H3: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Hotel Sutan Raja Amurang.
- H4: Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Hotel Sutan Raja Amurang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:8) menyatakan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan tetap yang ada di Hotel Sutan Raja Amurang. Pada dasarnya penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (maksudnya semua karyawan dijadikan sampel).

Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2017:81) menyatakan teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 60 karyawan tetap yang ada di Hotel Sutan Raja Amurang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan Hotel Sutan Raja Amurang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara tertulis mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, kompetensi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan melakukan wawancara/*interview* pada karyawan Hotel Sutan Raja Amurang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik yang meliputi pengujian uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas, uji t, uji F dan R^2 untuk pengujian model regresi berganda dan hipotesa.

Metode Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan yang disebabkan oleh 3 variabel independen budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior* (Y).

Persamaan regresi linear bergandanya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

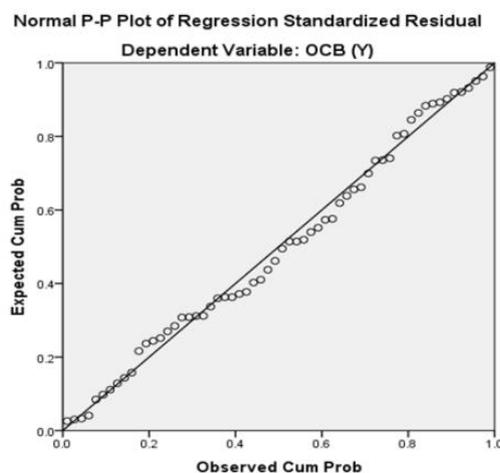
Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,357	0,017	Valid	0.867	Reliabel
	X1.2	0,591	0,000	Valid		
	X1.3	0,576	0,000	Valid		
	X1.4	0,634	0,000	Valid		
	X1.5	0,611	0,000	Valid		
	X1.6	0,767	0,000	Valid		
	X1.7	0,741	0,000	Valid		
	X1.8	0,692	0,000	Valid		
	X1.9	0,716	0,000	Valid		
	X1.10	0,656	0,000	Valid		
	X1.11	0,678	0,000	Valid		
	X1.12	0,755	0,000	Valid		
	X1.13	0,556	0,000	Valid		
	X1.14	0,411	0,001	Valid		
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,665	0,000	Valid	0.757	Reliabel
	X2.2	0,560	0,000	Valid		
	X2.3	0,769	0,000	Valid		
	X2.4	0,746	0,000	Valid		
	X2.5	0,621	0,000	Valid		
	X2.6	0,694	0,000	Valid		

Kompetensi (X3)	X3.1	0,748	0,000	Valid	0.828	Reliabel
	X3.2	0,770	0,000	Valid		
	X3.3	0,812	0,000	Valid		
	X3.4	0,802	0,000	Valid		
	X3.5	0,587	0,000	Valid		
	X3.6	0,768	0,000	Valid		
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0,600	0,000	Valid	0.852	Reliabel
	Y.2	0,624	0,000	Valid		
	Y.3	0,659	0,000	Valid		
	Y.4	0,688	0,000	Valid		
	Y.5	0,565	0,000	Valid		
	Y.6	0,753	0,000	Valid		
	Y.7	0,646	0,000	Valid		
	Y.8	0,803	0,000	Valid		
	Y.9	0,724	0,000	Valid		
	Y.10	0,636	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat seluruh nilai *Pearson Correlation* pada seluruh nomor item pernyataan setiap variabel diatas 0.3 dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05. Dengan demikian, data kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas yang digunakan terhadap 60 responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliable*. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

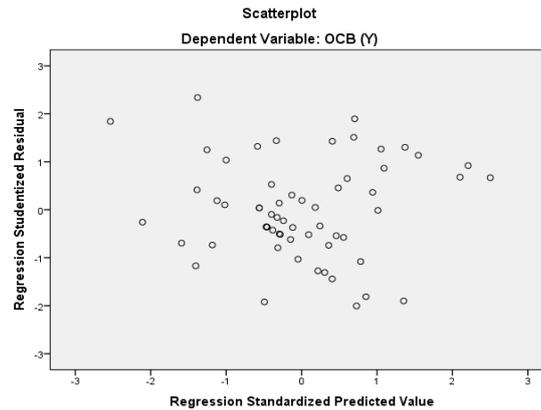
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Gambar 2 dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.653	1.531
	Komitmen Organisasi (X2)	.838	1.194
	Kompetensi (X3)	.685	1.461

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Melihat hasil pada Tabel 2 hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu budaya organisasi 0.653, komitmen organisasi 0.838, kompetensi 0.685. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu budaya organisasi 1.531, komitmen organisasi 1.194, kompetensi 1.461. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	8.952	5.240		1.708	.093
	Budaya Organisasi (X1)	.223	.098	.289	2.282	.026
	Komitmen Organisasi (X2)	.420	.159	.295	2.639	.011
	Kompetensi (X3)	.376	.194	.239	1.936	.058

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Hasil analisis regresi linier berganda dari data yang terkumpul tampak dalam tabel 3. Data tabel 3 dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,952 + 0,223X_1 + 0,420X_2 + 0,376X_3$$

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linier berganda di atas adalah 8,952, hal ini menjelaskan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompetensi (X3) nilainya 0 (nol), maka nilai *organizational citizenship behavior* (Y) adalah 8,952.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,223 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dan jika budaya organisasi (X1) bertambah sebesar satu satuan sementara komitmen organisasi (X2), dan kompetensi (X3) diasumsikan tetap, maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,223. Untuk nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 2,282 sementara t tabel sebesar 2,00324 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan demikian hipotesa 1 (H1) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti atau diterima.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) adalah 0,420 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dan jika komitmen organisasi (X2) bertambah sebesar satu satuan sementara budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X3) diasumsikan tetap, maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,420. Untuk nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 2,639 sementara t tabel sebesar 2,00324 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan demikian hipotesa 2 (H2) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti atau diterima.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi (X3) adalah 0,376 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa kompetensi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dan jika kompetensi (X3) bertambah sebesar satu satuan sementara budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) diasumsikan tetap, maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,376. Untuk nilai t hitung variabel kompetensi (X3) sebesar 1,936 sementara t tabel sebesar 2,00324 yang berarti nilai t hitung < dari t tabel dengan tingkat signifikansi $0,058 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu kompetensi (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan demikian hipotesa 3 (H3) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tidak diterima/tidak terbukti.

Uji Signifikan Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.004	3	137.335	13.171	.000 ^b
	Residual	583.929	56	10.427		
	Total	995.933	59			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,171 sementara F tabel sebesar 2,77 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Jadi hipotesa 4 (H4) yang menyatakan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Hotel Sutan Raja Amurang diterima atau terbukti.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.382	3.229

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal ini menjelaskan bahwa naik turunnya *organizational citizenship behavior* (Y) ditentukan oleh variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompetensi (X3) sebesar 41,4%, sedangkan sisanya sebesar 58,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dimiliki seorang karyawan Hotel Sutan Raja Amurang, maka akan baik pula *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mendorong terbentuknya *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik yaitu perilaku *extra-role* yang merupakan perilaku yang terbentuk di luar *job description* atau deskripsi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisia dan Sakapurnama (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan penelitian dari Mohanty dan Rath (2012) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Menurut Sutrisno (2011:118) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu. Dimana karyawan Hotel Sutan Raja sangat mempercayai nilai-nilai dalam organisasinya dan dengan senang hati terlibat dan memajukan organisasinya yang kemudian menimbulkan sikap *organizational citizenship behavior*. Sehingga komitmen organisasi mempengaruhi suatu keyakinan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sengkey, Tewal, dan Lintang (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB sedangkan penelitian dari Gati, Mukhtar, dan Sujanto (2018) sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel independen yaitu kompetensi (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Artinya karyawan Hotel Sutan Raja Amurang dalam melakukan suatu tugas pekerjaan harus mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam bidang setiap karyawan agar bidang tersebut menjadi unggul dibandingkan bidang yang lain, sehingga kompetensi akan mempengaruhi perilaku OCB. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Sutan Raja Amurang kompetensi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhardi dan Syaifullah (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan penelitian dari Suhardi, Ratih, dan Sari (2018) tidak sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husodo (2019) menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan penelitian dari Rahayu (2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan penelitian Trisnawan (2017) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Hotel Sutan Raja Amurang.
2. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Hotel Sutan Raja Amurang.
3. Variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Hotel Sutan Raja Amurang.
4. Variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Hotel Sutan Raja Amurang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya sikap karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar meningkatkan kompetensi karyawan.
2. Sebaiknya Perusahaan Hotel Sutan Raja Amurang menambah keterampilan serta pengetahuan karyawan dengan mengadakan pelatihan berkaitan dengan tugasnya sehari-hari serta karyawan diberikan kesempatan untuk menghadiri acara atau *event* perusahaan untuk pengembangan pengetahuan bagi karyawan.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengambil manfaat dari penelitian ini untuk melakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, dan Meyer, D. 2000. *Organizations: Structure, Process, Behavior*. Business Publication, Inc. Dallas. http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf diakses 23 Mei
- Andriani, G., Djalali M. A., dan Sofiah, D. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 3, No. 1, Hal. 341 – 354. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <http://library.binus.ac.id/eColls/eJournal/ORGANIZATIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20PADA%20KARYAWAN.pdf> diakses 15 April
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., dan Haryono A. T. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/569/554> diakses 27 Februari
- Gaffar, Janedjri, M. 2008. Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Peradilan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 15, No.3, Hal.151–160.September-Desember2008. <http://www.ijil.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewFile/590/575> diakses 15 April
- Gati, Mukhtar, dan Sujanto. 2018. *The Influence of Self Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers Of Private Vocational Schools in South Jakarta*. *Jurnal*. <https://ijsrm.in/index.php/ijsrm/article/view/1527> diakses 9 Januari
- Hasibuan, S. P. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamza, A. Z. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang. *Jurnal*, http://eprints.dinus.ac.id/17293/2/abstrak_16452.pdf diakses 27 Februari
- Husodo. 2018. Pengaruh Budaya Organsasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Pada PT JATIM INDO LESTARI. *Jurnal*. <https://media.neliti.com/media/publications/287107-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-orga-90e07e6e.pdf> diakses 9 Januari
- Kurniawan, K. A., Brahmasari, I. A., dan Ratih, I. B. 2016. *The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity and, Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital*. *Jurnal*. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(5\)1/A050101011.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(5)1/A050101011.pdf) diakses 5 April
- Mohanty dan Rath. 2012. *Influence Of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study*. *Global Journal Of Busines Research Volume 6 Number 1*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1946000 diakses 9 Januari
- Nugraha, P. S., dan Adnyani, G. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Setda Kota Denpasar. *Jurnal*. <https://media.neliti.com/media/publications/254310-pengaruh-budaya-organisasi-komitmen-orga-b33c0661.pdf> diakses 27 Februari
- Nizar. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro <https://docobook.com/pengaruh-kompensasi-budaya-organisasi.html> diakses 23 Mei
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM, Jakarta.
- Rahmawati, A. 2017. *Effect of competence on organizational citizenship behavior and performance management: The impact on organizational effectiveness in Office of the Provincial Inspectorate South Sulawesi*. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 6.11, Pages 74-85. 2017. <http://www.theijes.com/papers/vol6-issue11/Version-1/K0611017485.pdf> diakses 23 Mei
- Rahayu. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal*.

<https://media.neliti.com/media/publications/202034-pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-or.pdf>
diakses 9 Januari

Robbins dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Cet. 10. Indeks, Jakarta.

_____. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Salemba Empat, Jakarta.

Suryani, N., Gama, I. G., dan Parwita, G. B. (2019). *The Effect of Organizational Compensation and Commitment to Organizational Citizenship Behavior in the Cooperative and Small, Middle Enterprises Department of Bali Province*. *Jurnal*.

https://www.researchgate.net/publication/330543429_The_Effect_of_Organizational_Compensation_and_Commitment_to_Organizational_Citizenship_Behavior_in_the_Cooperative_and_Small_Middle_Enterprises_Department_of_Bali_Province diakses 27 Februari

Sengkey, Tewel, dan Lintong. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138-3147
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21288> diakses 9 Januari

Suhardi dan Syaifullah. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal*.
<https://www.google.com/search?q=jurnal+pengaruh+kompetensi+terhadap+organizational+citizenship+behavior&oq=&sourceid=chrome&ie=UTF-8> diakses 9 Januari

Suhardi, Ratih, dan Sari. 2018. *The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City*. *Jurnal*.
<https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/5484> diakses 9 Januari

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Trisia dan Sakapurnama. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Tetap Di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) TBK. *Jurnal*.
<http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-06/S54960-Annisa%20Trisia> diakses 9 Januari

Trisnawan. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kota Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. <http://perpus.unmas.ac.id/archives/4618> diakses 9 Januari

Wibowo, E. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10 (1):66-73
<http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/375> diakses 15 April

_____. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Rajawali Pers, Jakarta.