Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA SADARA BOUTIQUE BEACH RESORT DI KABUPATEN BADUNG

Ni Kadek Ayu Aprilia[1], I Gede Rihayana[2], Bagus Nyoman Kusuma Putra[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: [1]ayuapriliapiyo@gmail.com

Abstrak

Perilaku sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah análisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract

The behavior of human resources in an organization determines the success or failure of the organization in achieving its goals. Therefore, sincerity, feelings of joy and the emergence of a culture are needed where employees will help each other in order to provide the best to customers. This research aims to determine the influence of organizational support, organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB). This research was conducted at Sadara Boutique Beach Resort in Badung Regency. The sample in this study was 75 employees at Sadara Boutique Beach Resort in Badung Regency. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that organizational support has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) at Sadara Boutique Beach Resort in Badung Regency. Organizational climate has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) at Sadara Boutique Beach Resort in Badung Regency. Organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) at Sadara Boutique Beach Resort in Badung Regency.

***Keywords: Organizational Support, Organizational Climate, Work Environment and Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

PENDAHULUAN

Perilaku sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ada dalam *job descrition*, tetapi juga perilaku *extra-role* yang di mana kontribusi peran extra untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ahmad dan Tanzin, 2018). Seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (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 (Ahdiyana, 2018). Perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang sangat dihargai karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

Titisari (2018) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2018). Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar dkk (2019), Saputra dan Supartha (2019), Wulandari (2022) serta Ramdani dkk (2023) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti semakin baik persepsi dukungan organisasi pada karyawan akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto dkk (2023) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah iklim organisasi. Menurut Mahendra dan Surya (2018) perilaku OCB karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor iklim organisasi, penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kuat iklim organisasi dan OCB. Asari, *et. al*., (2018) menyatakan bahwa perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, apabila iklim organisasi diperusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada OCB karyawan, oleh karena itu dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan OCB para karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Khairuddin (2020), Lestari dan Sujono (2021), Musyaffaah (2022) serta Haryoto dan Yusuf (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti iklim organisasi yang semakin baik akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior.* Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris (2023) menunjukkan bahwa iklim

organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasi. Luthans (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Darmawan (2018) komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kerpuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Takdir dan Ali (2020), Mustofa dkk (2022), Pranata dkk (2022) serta Sholikhah dan Frianto (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti komitmen organisasi yang semakin baik akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Yanti (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 141, Simpang Enam Denpasar. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung, fenomena yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditemukan pada gaji karyawan.

Sadara Boutique Beach Resort merupakan sebuah perusahaan yang bergerak didalam bidang jasa perhotelan atau penyewaan jasa kamar untuk wisatawan lokal maupun internasional. Sadara Boutique Beach Resort berlokasi di Pratama Benoa Kec. Kuta Selatan Kabupaten Badung, Bali. Hotel Paragon Seminyak didirikan sejak tahun 2018. Sadara Boutique Beach Resort merupakan salah satu hotel terbaik di Bali dalam daftar terbaik tahunan, menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen. Perusahaan dalam hal ini Sadara Boutique Beach Resort harus mampu memberikan kepuasan atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Dukungan Organisasi, Iklim organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Planned Behavior Theory

Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Planned Behavior Theory*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari Teori Perilaku Beralasan. TPB merupakan bentuk kerangka berpikir konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan determinan perilaku tertentu. Menurut Nuary (2018), faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu (*behavior intention*) terhadap perilaku tertentu tersebut. Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu (1) sikap (*attitude)*, (2) norma subjektif (*subjective norm*) dan (3) persepsi kontrol keperilakuan (*perceived behaviorcontrol*).

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Nielsen (2018) berpendapat bahwa OCB melibatkan beberapa perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan salah satunya yang disebutkan dalam penelitian Harper (2018) yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku OCB.

3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang semakin diperhatikan dari hari ke hari dalam pengelolaan lingkungan modern dunia usaha terutama di sektor jasa (Beheshtifar et al., 2018). Menurut Kambu, dkk. (2018) konsep dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya.

4. Iklim Organisasi

Fitriani dan Manuati (2018) mengemukakan bahwa iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota dibangun, diarahkan, dan dihargai oleh sebuah organisasi. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian.

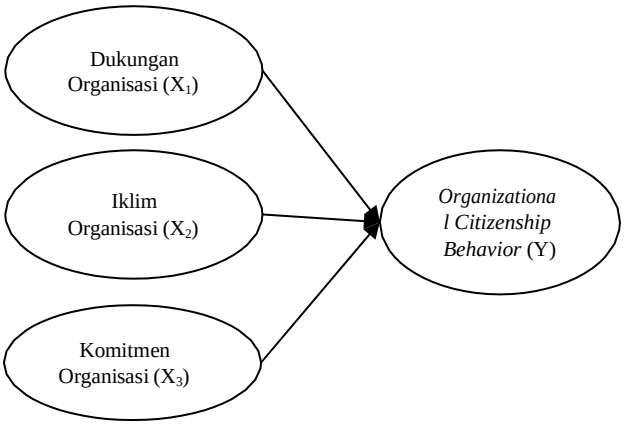
5. Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter"* yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2018) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Purwaningsih (2018) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendak sendiri bersedia bekerja untuk tercapainya tujuan organisasi.

6. Hipotesis

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Konspetual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis:

H_1: Dukungan orgnaisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H_2: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H_3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Pratama Benoa Kec. Kuta Selatan Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sampel dalam penelitian ini sejumlah 75 orang karyawan pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adlah metode *sampling jenuh.* Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuisioner.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu pengaruh dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = *Organizational citizenship behavior* (OCB)
X_1 = Dukungan organisasi
X_2 = Iklim organisasi
X_2 = Komitmen organisasi
a = Nilai konstan
b_1 = Koefisien regresi dari X_1
b_2 = Koefisien regresi dari X_2
b_3 = Koefisien regresi dari X_3
e = error

Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,125	1,460		1,456	0,150
Dukungan Organisasi	0,299	0,096	0,242	3,114	0,003
Iklim Organisasi	0,423	0,083	0,451	5,070	0,000
Komitmen Organisasi	0,277	0,095	0,251	2,906	0,005
R					0,863
R Square					0,745
Adjusted R Square					0,734
F Statistic					69,058
Signifikansi uji F					0,000[b]

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$Y = 2,125 + 0,299X_1 + 0,423X_2 + 0,277X_3$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

a = 2,125 menunjukkan bahwa apabila nilai dari dukungan organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sama-sama nol (0), maka *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung akan meningkat sebesar 2,125.

b_1 = 0,299 berarti apabila dukungan organisasi (X_1) dinaikkan sedangkan iklim organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) naik sebesar 0,299. Artinya setiap peningkatan dukungan organisasi akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.

b_2 = 0,423 berarti apabila iklim organisasi (X_2) dinaikkan sedangkan dukungan organisasi (X_1) dan

komitmen organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) naik sebesar 0,423. Artinya setiap peningkatan iklim organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.

b_3 = +0,277 berarti apabila komitmen organisasi (X_3) dinaikkan sasedangkan dukungan organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) tidak mengalami perubahan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) naik sebesar 0,277. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.

2. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,863. Besarnya nilai R 0,863. Besarnya nilai R 0,796 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,80 yang berarti ada hubungan kuat antara dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,734 atau sebesar 73,4%. Hal ini berarti variasi hubungan dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort Di Kabupaten Badung adalah sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,058 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

5. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai t_{hitung} untuk variabel dukungan organisasi sebesar 3,114 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
b. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 5,070 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
c. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,906 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji t pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,114 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat dukungan organisasi pada karyawan Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dukungan organisasi yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: dukungan emosi, dukungan penghargaan, dukungan instrumental atau konkrit dan dukungan informasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhar, dkk (2019), Saputra dan Supartha (2019), Wulandari (2022) serta Ramdani, dkk (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti bawah semakin meningkat dukungan organisasi yang ada maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji t pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,070 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik iklim organisasi yang ada di Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin meningkat. Iklim organisasi yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran komunikasi, fleksibilitas/otonomi dan resiko pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairuddin (2020), Lestari dan Sujono (2021), Musyaffaah (2022) serta Haryoto dan Yusuf (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,906 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komitmen organisasi yang ada di Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung maka semakin baik pula

organizational citizenship behavior (OCB). Komitmen organisasi yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Takdir dan Ali (2020), Mustofa, dkk (2022), Pranata, dkk (2022) serta Sholikhah dan Frianto (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan:

1) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung. Semakin meningkat dukungan organisasi pada karyawan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.
2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung. Semakin baik iklim organisasi yang ada di Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* (OCB).
3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung. Semakin baik komitmen organisasi yang ada di Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1) Ruang lingkup penelitian ini hanya di Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung dengan jumlah sampel 75 responden, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara umum.
2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu dukungan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan, seperti: kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan *work life balance*. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
3) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu terntentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

Saran dalam penelitian adalah:

1) Disarankan kepada pimpinan Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung memberikan dukungan penghargaan dan dorongan untuk maju yang akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai bagi karyawan, sehingga dapat meningatkan kinerja karyawan pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.
2) Disarankan agar pimpinan Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung membimbing dan mengarahkan karyawan agar ketika timbul resiko dalam bekerja tidak terjadi konflik dan

pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan sehingga suasana kerja tetap terasa nyaman dan dapat meningatkan kinerja karyawan pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.

3) Disarankan agar pimpinan Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung mengajarkan, membimbingan dan mengarahkan karyawan untuk patuh pada nilai-nilai perusahaan agar karyawan tidak terlalu santai dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja tetap berjalan dengan efektif dalam penyelesaian pekerjaan kantor, sehingga dapat meningatkan kinerja karyawan pada Sadara Boutique Beach Resort di Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A.N., Rahman, A.A. & Rahman, S.A. 2018. Assessing knowledge and religiosity on consumer behaviour towards Halal food and cosmetic products. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 5, No.2, pp.10-14.

Anatan, L., & Ellitan, L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.

Apriyana, I. K. K., Widyani, A. A. D., & Purnawati, N. L. G. P. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan LPD di Desa Adat Penarungan. *EMAS*, *2*(2), 1-9.

Budihardjo, A. 2018. *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII*, No. 82.

Bodroastuti, T., & Tjandra, T. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol. 17, No. 2 April 2019, ISSN: 1412-5331.

Charli., C. O. 2019. Pengaruh Iklim organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komiotmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Rumah Sakit Tentara DR. Reksodiwiryo Kota Padang. *Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial*, Vol 1 No 1, Hal 33-34.

Darmawan, D. 2018. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.

Davis, K., & John, W. N. 2018. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw –Hill Education, New York.

Djouhara., & Ismail, B. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Wanita. *Jurnal Akuntansi Maranatha,* Volume 10 Nomor 2, 199-211.

Fatmawati, A. P. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT. Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*, hal 1-10. Universitas Diponegoro.

Greenberg, J., & Robert, A. B. 2018. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.

Hammad, N. A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim organisasi, Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Ctizenship Behavior (OCB) di BMT Amanah Ummah Kartasura Dan BMT Tumang Boyolali). *Naskah Publikasi.* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Harper. 2018. *Understanding and Managing Life at Work: Organizational Behavior* (4thed). New York: Collins College Publishers.

Hayati, N. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Iklim organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui

Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 16, Nomor 2, Oktober 2020. Hal. 54-61.

Herdiany, H. D. 2018. Effect of Stress, Organizational Culture, Motivation on Organizational Citizenship Behaviour at Pati Police Resort. *Bisman (Bisnis & Manajemen): The Journal of Business and Management*, Volume 2. Nomor 2, Halaman: 119-130.

Herlina, E. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi Dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BPRS BDW Yogyakarta). *Skripsi.* Program Studi Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Husnaniah, D. N. 2019. Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada BPD DIY Syariah Yogyakarta. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Husodo, Y. R. P. 2018. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Jatim Indo Lestari. *AGORA*, Vol. 6, No. 1, Halaman: 1-8.

Kwon., & Banks, D. W., 2018. Factors Related to The Organizational and Professional Commimtnet of Internal Auditors. *Managerial auditing journal. Vol 19. No. 5, pp 606-622.*

Kartika, C. 2019. Pengaruh Iklim organisasi, Lingkungan Kerja Motivasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengadaian (Persero) Jawa Timur. *Jurnal Global* Vol. 03, No. 02. Tahun 2019, hal: 9-21.

Kotter J.P., & Heskett S.L. 2018. *Corporate Culture and Performance, Alih bahasa Benyamin Molan.* Jakarta: PT. Prenhallindo Simon & Schuster (Asia) Pte Ltd.

Kumara, M. 2018. Efek Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pekerja dalam Meningkatkan Kemampuan Pekerjaan Perusahaan. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Liliweri, A. 2018. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Luthans, F., & Jonathan P. D. 2018. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Jakarta. Salemba Empat.

Mangindaan, B. 2020. Pengaruh Iklim organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.1, Hal. 85 – 96.

Nielsen, T. M.; Hrivnak, G. A.; Shaw, M. 2018. Organization Citizenship Behavior and Performance: A Meta Analysis of Group Level Research. Small Group Research. *California: Sage Publications.* Vol. 40. No. 5 (555–578).

Nuary, F. D. 2018. Implementasi Theory of Planned Behavior dalam Adopsi E-commerce oleh UKM. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2018. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *California: Sage Publication.*

Purba, D. E., & Ali, N. L. S. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. *Skripsi.* Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia.

Purwaningsih. R. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional* IENACO, 470-477

Riani & A, Laksmi. 2018. *Iklim organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32-44.

Saputra, A. P. 2018. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang). *Jurnal* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Inovator, 10*(2), 85-92.

Saraswati, K. D. A. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol. 8, Nomor 2, Novermber 2019, hlm 238-247.

Schein, E. H. 2018. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco.

Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sengkey, Y. M. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147.

Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedjono. 2018. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen,* Vol 7, No 1, Hal: 20-25.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Benefita *4(2), Hal: 296-315.*

Syahriani. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Organizatonal Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO),* Vol. 1, No.2, Agustus 2018, hal. 19 - 26. e-ISSN 2502-4175.

Takdir, S., & Muhammad, A. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) pada Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen,* Juni 2020, Halaman: 9-16 Vol. 6, No. 1, ISSN: 2339-1510.

Titisari, P. 2018. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jember: Mitra Wacana Media.

Triyanto, A., & Santoso, T. E. C. 2018. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol.7, No.4

Winda, W., Ninik, L., & Jesi, I. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang). *Progress Conference*, Volume 2, E-ISSN: 2622-304X, P-ISSN: 2622-3031.

Wulandari, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern*, Hal: 668-683.