

RANGKUMAN

Sumber daya manusia pada perusahaan berperan sangat penting karena inovasi yang dihasilkan perusahaan berasal dari sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia dapat dikatakan sukses salah satunya adalah ketika karyawan mampu melakukan peran lebih dari kinerja formalnya (*extra-role*) pada suatu perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku dari karyawan perusahaan atau organisasi yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas karyawan secara individu, atau dapat dikatakan bahwa OCB merupakan tindakan yang di luar tugas pegawai namun dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. OCB dapat memengaruhi efektivitas organisasi, membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan produktif, dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota-anggota.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Owabong *Waterpark* dan *Cottage*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel probabilitas dengan *proportional random sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0.05, diperoleh ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 120 pegawai. Analisis data yang digunakan yaitu (1) analisis regresi sederhana; (2) uji kelayakan model menggunakan R Square (R^2) dan uji F; (3) uji hipotesis menggunakan analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step dan Uji VAF.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan di mediasi oleh komitmen afektif. Hal ini di buktikan oleh nilai regresi budaya kerja terhadap OCB sebesar 0,610 menunjukkan hubungan yang positif. Nilai regresi budaya kerja terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai 0,196 yang menunjukkan hubungan yang positif. Nilai regresi komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) juga menunjukkan nilai yang positif sebesar 1,527 yang menjelaskan bahwa hubungan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah positif. Setelah melakukan uji mediasi, di peroleh nilai uji kausal step sebesar 0,427 dan uji VAF diperoleh nilai 32,913% dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen afektif memediasi secara parsial hubungan budaya kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)

Kata Kunci: Budaya Kerja, Komitmen Afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

SUMMARY

Human resources in companies play a very important role because the innovations produced by companies come from the human resources themselves. Human resources can be said, when employees are able to perform extra roles than formal performance in a company. Organizational citizenship behavior (OCB) is the behavior of employees or organizations that are shown to increase the effectiveness of company performance without ignoring individual employee productivity goals, or it can be said that OCB is an act that is outside the employee's duties but can make a positive contribution to increasing company productivity. OCB can influence organizational effectiveness, help increase workforce and managerial productivity, can help in increasing the efficient use of organizational resources for productive purposes, can be used as an effective basis for coordinating activities among members.

The purpose of this study was to determine the effect of work culture on organizational citizenship behavior with affective commitment as a mediating variable. This research was conducted at Owabong Waterpark and Cottage. This research is a quantitative research with survey method. Data collection techniques using questionnaires. The sampling method in this study uses a probability sampling technique with proportional random sampling. In determining the number of samples Slovin formula was used with an error rate of 5% or 0.05, the sample size obtained in this study was 120 employees. Analysis of the data used are (1) simple regression analysis; (2) the feasibility test of the model using R Square (R²) and F test; (3) hypothesis testing using Mediation Variable Regression analysis with the Causal Step Method and VAF Test.

The results of this study indicate that work culture influences organizational citizenship behavior (OCB) by being mediated by affective commitment. This is proven by the work culture regression value to OCB of 0.610 which shows a positive relationship. The regression value of work culture towards affective commitment shows the value of 0.196 which shows a positive relationship. The affective commitment regression value on organizational citizenship behavior (OCB) also shows a positive value of 1.527 which explains that the relationship of affective commitment to organizational citizenship behavior (OCB) is positive. After conducting a mediation test, the causal step test value of 0.427 and the VAF test obtained a value of 32.913% with these results it can be said that affective commitment partially mediates the relationship of work culture with organizational citizenship behavior (OCB)

Keywords: Work Culture, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)