

Hubungan Antara *Cultural Values* Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan Etnis Tionghoa

Jocelin Wiryateja, Michelle, Evangelyn Grafany Cuangga,
Eirene Ratushyinkaya Siahaan, Angelina Chandra, *Rianda Elvinawanty
Universitas Prima Indonesia, Indonesia
*rianda@unprimdn.ac.id

Abstract

Organizational efficiency depends on high-quality human resources. Employee human resources difficulties often occur. However, there are some problems arising in relation to the human resources of employees where there are behaviors that indicate that there are activities that impede the performance of the organization and indicate the presence of some inappropriate staff. Corporate culture affects organizational citizenship behavior. The study examines and tests the relationship between cultural values and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in ethnic Chinese workers. PT Capella Dynamic Nusantara involved 127 ethnic Chinese employees for research analysis using purposive sampling methods. This analysis uses quantitative data. This data is collected using surveys techniques through online media in particular Google Forms. This forms consists of 26 items of cultural value scale and 36 items of behavioral scale of organizational citizenship. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between the cultural values of Chinese employees and the behavior of organizational citizenship. The calculation is done using an analytical test (hypothesis test) consisting of the Pearson Product Moment Correlation Test. The survey found a strong link between organizational citizenship behavior and cultural values. Employee cultural values and organizational citizenship behavior are positively correlated. Thus, cultural value rises with the existence of organizational nationality behaviors and vice versa. The correlation coefficient of 0.303 and $p=0.05$ is shown by data analysis, which suggests that there is a positive and significant relationship between cultural values and organizational citizenship behavior. In other words, the higher the cultural value, the greater the organizational citizenship behavior, and vice versa. From this study it can be concluded that the research hypothesis that states there is a positive relationship between cultural values and the behavior of citizenship of the organization is accepted.

Keywords: *Culture; Ethnic Chinese; Workers; Organizational Citizenship*

Abstrak

Efisiensi organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kesulitan sumber daya manusia karyawan sering terjadi. Namun, ada beberapa permasalahan yang timbul terkait sumber daya manusia para karyawan dimana terdapat perilaku yang menunjukkan bahwa adanya aktivitas yang menghambat kinerja organisasi dan menunjukkan adanya beberapa pegawai yang tidak sesuai. Budaya perusahaan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini mengkaji serta menguji hubungan antara *cultural values* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja etnis Tionghoa. PT Capella Dynamic Nusantara melibatkan 127 karyawan etnis Tionghoa untuk analisis penelitian menggunakan metode purposive sampling. Analisis ini menggunakan data kuantitatif. Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik survei melalui media online khususnya *Google Forms*. *Google Forms* ini terdiri dari 26 item skala nilai budaya dan 36 item skala perilaku

kewarganegaraan organisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara nilai-nilai budaya karyawan Tionghoa dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan pengujian analitis (uji hipotesis) yang terdiri dari uji Korelasi Pearson Product Moment Pemeriksaan tersebut menemukan hubungan yang kuat antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan nilai-nilai budaya. Nilai-nilai budaya karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi berkorelasi positif. Dengan demikian, nilai-nilai budaya bangkit seiring dengan adanya perilaku kewarganegaraan organisasi dan sebaliknya. Koefisien korelasinya sebesar 0,303 dan $p=0,05$ ditunjukkan oleh hasil analisis data, ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara nilai budaya dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai budaya maka semakin tinggi pula perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai, begitu pula sebaliknya. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara nilai-nilai budaya dengan perilaku kewarganegaraan organisasi diterima.

Kata Kunci: Budaya; Etnis Tionghoa; Perilaku Kewarganegaraan Perusahaan

Pendahuluan

Mengingat perubahan kondisi perekonomian yang sering dan cepat, sulit bagi perusahaan mana pun untuk berkembang di era globalisasi saat ini tanpa meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Alasan sederhananya adalah kondisi perekonomian terus berubah. Pencapaian volume penjualan yang luar biasa tinggi, daya saing pangsa pasar, dan manfaat cepat lainnya penting bagi bisnis yang beroperasi secara tidak langsung. Saat ini, lebih dari sebelumnya, dunia usaha memberikan pertimbangan serius terhadap elemen-elemen yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mempertahankan efektivitasnya dari waktu ke waktu. Pertimbangan ini mencakup ketersediaan sumber daya dan efektivitas teknik produksinya. Karena kinerja pegawai mempunyai kaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi, maka keberadaan departemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Mengenai efektivitas suatu organisasi dalam dunia bisnis, sikap para pegawainya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi tersebut. Efektivitas merupakan komponen penting yang mempunyai potensi memberikan dampak signifikan terhadap operasional suatu organisasi dengan memfasilitasi pencapaian tujuan semaksimal mungkin. Agar organisasi BAKL dapat mencapai tujuannya, diperlukan akses terhadap sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memaksimalkan kontribusi sekaligus meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Menurut Luthans (2006), tingkat keahlian yang dimiliki oleh personel suatu perusahaan mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawannya dalam pekerjaannya.

Penting untuk diketahui bahwa kinerja masing-masing individu berpengaruh terhadap kinerja tim, dan kinerja tim berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berpendapat bahwa untuk mencapai kesuksesan, mereka harus memaksimalkan kinerja karyawannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Ford (2018), agar individu dapat bekerja dengan baik, mereka dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perilaku yang diinginkan oleh organisasi.

Meskipun demikian, masih banyak perilaku karyawan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan norma-norma organisasi terkini. Orang-orang ini mempunyai dampak negatif terhadap organisasi, sehingga mengurangi efisiensinya dan memaparkannya pada risiko tidak dapat terus beroperasi di masa depan. Perilaku tersebut salah satunya berkaitan dengan konsep disiplin. Dua karyawan PT PJB PLTU Paiton di Kabupaten

Probolinggo, Jawa Timur, diduga terkena tindakan disipliner karena melakukan pungutan liar terhadap calon karyawan, seperti terungkap dalam cerita yang dimuat di situs www.timesindonesia.co.id. Menyusul kesimpulan penyelidikan, perusahaan segera mengambil keputusan untuk memberhentikan kedua pekerja yang terlibat dalam pemerasan tersebut. Di sisi lain, ada kalanya organisasi menghadapi lebih banyak tantangan fungsional daripada manfaat yang didapatnya. Karyawan PT Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) di KEC, Morosi, Konawe, Sulawesi Tenggara meminta kenaikan gaji sekaligus jaminan mendapat pekerjaan tetap. Website www.kompas.com adalah asal muasal informasi semacam ini. Terlihat bahwa individu yang diberi akses ke perusahaan menunjukkan perilaku yang tampaknya tidak dapat diprediksi. Sejumlah kendaraan, antara lain sepeda motor, ekskavator, dump truck, hingga bangunan hancur akibat kebakaran tersebut.

Dalam konteks organisasi, istilah "*Organizational Citizenship Behavior*" (OCB) mengacu pada aktivitas sukarela seseorang yang sangat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas organisasi, tanpa didorong oleh imbalan. Karena pilihan ini dibuat pada tingkat individu dan bukan ditentukan oleh deskripsi pekerjaan atau kriteria posisi resmi yang ditentukan oleh perusahaan, maka hal ini bersifat sukarela dan tidak disertai kompensasi apa pun (Saleem, et al 2013).

Berdasarkan temuan penelitian Muhdar yang dilakukan pada tahun 2015, Dyne menggunakan istilah "OCB" untuk menggambarkan perilaku karyawan. Perilaku peran ekstra, atau disebut sebagai ERB, adalah singkatan dari OCB. Kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam ERB adalah kegiatan-kegiatan yang baik secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap pemenuhan ekspektasi peran yang bermanfaat bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan oleh Muhdar (2015) sebagai perilaku yang pro-sosial, ekstra-peran, dan fungsional, serta mempunyai konsekuensi baik terhadap individu, kelompok, dan organisasi.

Berikut ini adalah lima komponen utama yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagaimana diidentifikasi oleh Organ (2006): Praktik kebaikan merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghindari konfrontasi dengan orang lain. Penerapan pola pikir altruistik adalah pendekatan lain yang dapat dimanfaatkan. Artinya, seseorang hendaknya menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan tanpa mengharapkan keuntungan pribadi sama sekali. Lebih jauh lagi, kebajikan sipil, yang didefinisikan sebagai tindakan yang menempatkan kesejahteraan kelompok sebagai prioritas utama, ditunjukkan ketika karyawan saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan minat nyata terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pada akhirnya, bukti kebajikan sipil ditunjukkan ketika karyawan menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan. 5) Ketulusan di tempat kerja, yang kadang-kadang disebut sebagai kehati-hatian, mengacu pada seseorang yang terus-menerus melampaui standar tugas yang diberikan dan menunjukkan kejujuran dalam pekerjaannya.

Apakah seorang karyawan cenderung untuk terlibat dalam Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) di tempat kerjanya dapat dipengaruhi oleh sejumlah keadaan yang berbeda. Nilai-nilai budaya, yang terkadang dikenal sebagai etnisitas, dikatakan memiliki pengaruh besar terhadap variasi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), menurut Cohen (2006). Temuan lebih lanjut Zulhawati (2015) menyatakan bahwa variabel OCB dipengaruhi langsung oleh nilai-nilai budaya, serta motivasi dan pemberdayaan. Tidak mengherankan jika nilai-nilai budaya memiliki relevansi yang sangat besar. Terdapat hubungan yang jelas antara sikap dan asumsi yang dianut oleh perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku, keyakinan, dan nilai-nilai karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Masing-masing karyawan dibedakan satu sama lain karena fakta bahwa mereka masing-masing mempunyai perspektif, sikap, nilai, dan sudut pandang yang berbeda. Kesenjangan ini terbentuk oleh pola asuh seseorang serta standar budaya yang mereka hadapi. Mungkin ada hubungan antara frekuensi perbedaan budaya dan prevalensi perbedaan ras atau etnis di antara anggota staf. Ini adalah sesuatu yang perlu diselidiki lebih lanjut. Dari Sabang hingga Merauke, Indonesia merupakan negara yang kaya akan beragam suku dan tradisi budaya. Ada banyak kelompok etnis di Indonesia, yang masing-masing memiliki budaya berbeda yang dimiliki oleh kelompok etnis lainnya. Meskipun demikian, masyarakat adat Indonesia bukanlah penduduk asli negara tersebut; sepanjang sejarah, orang-orang dari negara lain, seperti orang Tionghoa, telah pindah ke Indonesia dan menetap di sana.

Prevalensi yang cukup besar dari perilaku kewargaan organisasi (OCB) terlihat di antara 500 perawat dari Bugis, Makassar, Toraja, dan Mandar, menurut temuan Sidin et al. (2021), yang melakukan penelitian yang dipaparkan dalam penelitiannya. Hal ini menunjukkan keyakinan yang berorientasi pada komunitas Bugis atau gagasan budaya Siri na Passe bahwa orang-orang ini menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkat tinggi. Pembelajaran yang dapat dipetik dari pengalaman hidup ini dapat diterapkan pada semua generasi dan berdampak pada terbentuknya perilaku profesional. Sebagai gambaran dari norma-norma budaya ini, dedikasi perawat untuk mencapai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkat tinggi dapat dijadikan contoh. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan Jemmy dan rekannya pada tahun 2022, terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat yang bekerja di RSIA Kota Makassar dengan nilai-nilai budaya yang dimilikinya.

Metode

Dalam penelitian ini, metodologi yang digunakan adalah kuantitatif, dan variabel kontrolnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Di sisi lain, nilai-nilai budaya dijadikan sebagai variabel independen. Untuk keperluan penelitian ini, terdapat dua ratus karyawan PT Capella Dynamic Islands yang ikut serta dalam pengumpulan dan pengolahan data. Menurut informasi yang diberikan oleh Isaac dan Michael, total 127 sampel dikumpulkan dari peserta, dan tingkat kesalahan penelitian dianggap 5%. Strategi yang melibatkan pemilihan kriteria berdasarkan komponen atau kualitas tertentu disebut dengan pengambilan sampel yang disengaja, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013). Sampel representatif yang terdiri dari orang-orang yang telah bekerja di perusahaan setidaknya selama satu tahun akan dipertimbangkan dalam skenario ini. Selain itu, komponen yang menjadi pertimbangan adalah karyawan tetap perusahaan tersebut. Berdasarkan metodologi skala Likert, karyawan digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini. Ada lima kemungkinan tanggapan untuk setiap item pernyataan pada skala Likert, yang digunakan untuk mengevaluasi perilaku individu. Jawaban tersebut adalah sebagai berikut: sangat tidak setuju (sts), tidak setuju (ts), tidak setuju dan tidak setuju, setuju (s), dan sangat setuju (ST) (Likert dalam Wesi Budiaji, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Korelasi Momentum produk adalah tujuan utama Pearson. Metode korelasi digunakan dalam proyek penelitian untuk menilai data. Hal ini dimanfaatkan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *cultural values*. Untuk tujuan menganalisis koneksi, penyelidikan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 25.

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Hipotetik dan Empirik Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Ada 36 pertanyaan pada skala OCB, dan masing-masing pertanyaan memiliki empat kemungkinan tanggapan mulai dari satu hingga empat. Nilai minimum dan maksimum skala tersebut adalah 36x1 hingga 36x4, yang setara dengan 36 hingga 144. Rata-rata hipotetis skala tersebut adalah $2 = 90$. Penelitian berikut menggunakan rumus berikut untuk menghitung simpangan baku hipotetis: $(144-36) = 6 = 18$. Dari hasil pengisian kuesioner, diperoleh mean empiris dan deviasi standar skala *Organizational Citizenship Behavior* masing-masing sebesar 122,63 dan 11,20.

Tabel 1. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik OCB

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
OCB	91	144	122.63	11.20	36	84	90	18

Namun temuan penelitian mengungkapkan bahwa skor rata-rata pada skala OCB adalah 122,6378, jauh lebih tinggi dari skor yang diperkirakan sebesar 90. Jika dibandingkan dengan seluruh populasi, individu yang mengambil bagian dalam proyek penelitian menunjukkan tingkat perilaku warga organisasi (OCB) yang lebih tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian ini. Ada tiga tingkat evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi mata pelajaran: rendah, sedang, dan tinggi. Pada tabel terlampir, klasifikasi skala OCB disajikan untuk diteliti.

Tabel 2. Kategori *Organizational Citizenship Behavior*

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Rata-rata yang dihitung untuk penelitian ini adalah $(36+144) : 2 = 90$, sedangkan simpangan baku yang dihitung untuk penelitian tersebut adalah $(144-36) : 6 = 18$. Dengan menggunakan rumus yang telah disediakan, kita dapat mencapai berikut: $x < (90-18) = x < 72$, $(90-18) \leq x < (90+18) = 72 \leq x < 108$, dan $x \geq (90+18) = x \geq 108$.

Tabel 3. Kategorisasi Skor *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$x < 72$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$72 \leq x < 108$	Sedang	12	9,4 %
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$x \geq 108$	Tinggi	115	90,6 %
Total				100	100%

Seperti dapat dilihat pada tabel, dua belas orang, yang menyumbang 9,4% dari total, menunjukkan kecenderungan sedang terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, sedangkan seratus lima puluh enam orang, yang menyumbang 90,6% dari total, menunjukkan kecenderungan yang kuat terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Perilaku Kewarganegaraan.

b. Hipotetik dan Empirik Skala *Cultural Values*

Ada total 26 komponen yang membentuk skala *cultural values* dan masing-masing komponen menawarkan empat kemungkinan pilihan. Nilai skor itemnya bisa berkisar antara satu sampai empat, dengan nilai minimal 26 dikalikan satu dan nilai maksimal 26 dikalikan empat. Kombinasi nilai ini menghasilkan rentang yang sebanding antara 26 hingga 104. Untuk menentukan rata-rata hipotetis skor item, nilai minimum dan

maksimum (26 dan 104) dijumlahkan, lalu jumlahnya dibagi dua. Hasilnya adalah skor rata-rata sebesar 65. Terdiri dari komponen-komponen berikut (104-26), antara lain yang pasti: Pada penelitian selanjutnya, standar deviasi dianggap berada pada nilai $6 = 13$. Saat kuesioner Selesai, hasilnya menunjukkan mean empiris sebesar 54,34 dan standar deviasi sebesar 5,54 pada skala yang mengukur nilai-nilai budaya.

Tabel 4. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Cultural Values*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Cultural Values</i>	40	69	54.34	5.54	26	104	65	13

Temuan analisis menunjukkan bahwa *cultural values* masyarakat yang berpartisipasi dalam penelitian lebih rendah dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya. Rata-rata empiris adalah 54,34, dan rata-rata spekulatif adalah 65. Setelah itu, para peserta dipisahkan menjadi tiga kelompok unik: kelompok dengan tingkat partisipasi rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 5. Kategorisasi *Cultural Values*

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Simpangan baku yang ditentukan dari kumpulan data hipotetis dihitung menjadi $(26+104)/2 = 65$ jika rata-rata kumpulan data hipotetis dihitung menjadi $(104-26)/6 = 13$. Jika kita menggunakan rumus bahwa telah diberikan kepada kita, kita mendapatkan hasil sebagai berikut: $x < (65-13) = x < 52$, $(65-13) \leq x < (65+13) = 52 \leq x < 78$, dan $x \geq (65+13) = x \geq 78$

Tabel 6. Kategorisasi Skor *Cultural Values*

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$x < 52$	Rendah	40	31,5 %
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$52 \leq x < 78$	Sedang	87	68,5 %
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$x \geq 78$	Tinggi	0	0%
Total				100	100%

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 12, dari total 127 orang yang berpartisipasi dalam penelitian, empat puluh orang (atau 31,5%) memiliki *cultural values* rendah, sedangkan delapan puluh tujuh orang (atau 68,5%) menunjukkan *cultural values* sedang.

2. Hasil Uji Asumsi Penelitian

Uji asumsi dijalankan terlebih dahulu guna melihat apakah ada penyimpangan dari data yang didapat dari instrumen pengumpul data sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian normalitas dan linearitas ialah pengujian asumsi yang dipakai pada studi ini.

a. Uji Normalitas Sebaran

Dalam studi khusus ini, Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan sampel tunggal digunakan untuk memastikan bahwa distribusinya normal. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kriteria normalitas adalah nilai signifikan dari statistik Asymp Sig (1-tailed). Menurut temuan Priyatno (2011), suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai p-value lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi dua sisi

sebesar 0,200 diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan di SPSS pada variabel *cultural values*. Pengujian dijalankan pada satu sampel. Nilai signifikansi satu sisi dihitung dengan membagi 0,200 dengan 2, sehingga menghasilkan nilai 0,100. Nilai ini lebih tinggi dari ambang batas 0,05 yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi terlampaui. Apabila data yang mewakili *cultural values* mengikuti sebaran normal, maka data yang mewakili OCB juga mengikuti sebaran normal. Demikian pula nilai signifikansi untuk variabel OCB sebesar 0,200, sedangkan nilai signifikansi untuk versi single tailed sebesar 0,100 lebih besar dari 0,05. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi double tailed sebesar 0,200.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Cultural Values</i>	5,547	0,067	0,200	P > 0,05	Sebaran Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11,208	0,070	0,200	P > 0,05	Sebaran Normal

b. Uji Linearitas Hubungan

Apabila tingkat signifikansi (Sig) bernilai positif, maka ditentukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *cultural values* dianggap mempunyai hubungan linier. Contoh nilai nonlinier atau signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dapat diamati. Jika derajat linearitas suatu dataset kurang dari 0,05, maka dataset tersebut dianggap linier. Untuk menentukan nilai Sig, hasil uji linearitas menjadi pertimbangan. Selain nilai Sig yang lebih besar dari 0,05, terdapat pula divergensi linearitas, tepatnya sebesar 0,244. Kesimpulan dari data dapat ditarik jika data tersebut menunjukkan linearitas, yang didefinisikan sebagai rentang antara 0,000 dan 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Cultural Values</i>			
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13,176	0,000	Linear

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji Korelasi Pearson dilakukan dengan cara yang sesuai dengan hipotesis penelitian.

Tabel 9. Korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Cultural Values*

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0,303	0,000

Berdasarkan hasil analisis korelasi, terdapat hubungan yang tipis namun positif antara *cultural values* dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB), yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,303. Peningkatan skor nilai-nilai budaya akan mengakibatkan peningkatan skor kompetensi budaya secara keseluruhan (OCB) yang sebanding, dan sebaliknya, penurunan skor nilai-nilai budaya akan mengakibatkan penurunan skor kompetensi budaya secara keseluruhan (OCB). Karena nilai p-value lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis Ho ditolak. Pentingnya korelasi antara nilai-nilai budaya dan perilaku konsumen tidak dapat dilebih-lebihkan.

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 127 karyawan PT Capella Dinamik Nusantara, temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan substansial dan positif antara budaya dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Nilai koefisien korelasi Pearson ditetapkan sebesar 0,303, dan tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Kesimpulan yang dapat diambil dari hal ini adalah terdapat hubungan positif antara tingkat *cultural values* dengan derajat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada personel yang berbudaya Tionghoa. Dengan kata lain, besaran *cultural values* meningkat berbanding lurus dengan derajat OCB, begitu pula sebaliknya.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Sidin et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *cultural values* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat suku Bugis, Makassar, Toraja, dan Mandar. Komitmen perawat untuk mempertahankan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkat tinggi merupakan ekspresi dari prinsip budaya Siri Na Passe, yang merupakan prinsip dasar yang memandu cara hidup dalam budaya Bugis. Sejak awal, konsep-konsep ini berdampak pada cara perawat melakukan pekerjaannya sehari-hari. Ditemukan adanya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat yang bekerja di RSIA Kota Makassar dengan *cultural values* yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Jemmy dan rekannya pada tahun 2022. Analisis yang dilakukan Jemmy et al. (2022) menemukan adanya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat yang bekerja di RSIA Kota Makassar dengan *cultural values* yang dimilikinya. Studi ini memberikan bukti lebih lanjut yang mendukung temuan penyelidikan tersebut.

Selain itu, penelitian menemukan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,092 yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya bertanggung jawab atas 9,2 persen perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang ditampilkan oleh karyawan etnis Tionghoa yang bekerja di PT Capella Dinamik Nusantara. Sisanya sebesar 90,8 persen dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kepribadian, nilai kerja, kecerdasan emosional, kekompakan kelompok, keadilan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT Capella Dinamik Nusantara, dari total 127 individu yang mengikuti survei, 12 individu (9,4%) menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedang, sedangkan 115 individu (90,6%) menunjukkan status *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedang. % menunjukkan perilaku tinggi dalam hal ini. Tidak satu pun responden, atau 0%, menunjukkan OCB rendah.

Selama periode penelitian, mayoritas karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara menunjukkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang luar biasa. Hal ini merupakan hasil dari langkah luar biasa yang diambil perusahaan dalam hal pengembangan staf, pelatihan, dan sosialisasi. Para anggota staf menjadi lebih bersatu dan bekerja sama secara lebih efektif berkat pengalaman yang ada. Sebagai konsekuensinya, setiap orang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkat tinggi. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkat tinggi lebih cenderung menawarkan bantuan dan melaksanakan tugas atas nama rekan kerja mereka, terlepas dari keadaan seperti pentingnya tugas atau urgensi situasi. Ketika menyangkut perilaku kewargaan organisasi (OCB), karyawan yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang melampaui lingkup kewajiban pekerjaan mereka yang biasa.

Secara umum, pekerja yang menunjukkan tingkat perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang sederhana lebih cenderung mengevaluasi pentingnya dan perlunya tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Ada kemungkinan mereka enggan menyelesaikan suatu pekerjaan jika dianggap kurang penting. Karyawan yang menunjukkan perilaku

kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkat sedang memiliki rasa hormat dan rasa hormat yang besar terhadap rekan kerja mereka, meskipun pada kenyataannya mereka kadang-kadang kurang memperhatikan lingkungan tempat mereka bekerja. Selain itu, peneliti menyelidiki sejauh mana PT Capella Dinamik Nusantara menjunjung tinggi nilai-nilai budaya. Tiga puluh satu koma lima persen orang, atau empat puluh orang, menunjukkan tingkat *cultural values* yang rendah, sedangkan enam puluh delapan koma lima persen, atau delapan puluh tujuh orang, memiliki tingkat nilai budaya sedang, menurut data yang dikumpulkan dari mereka yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Secara umum, nilai-nilai budaya merupakan konsekuensi dari indoktrinasi masyarakat dan pembentukan kebiasaan secara bertahap dalam kurun waktu tertentu. Karyawan mungkin menunjukkan tingkat nilai budaya yang rendah karena kurangnya pemahaman terhadap nilai-nilai mereka sendiri. Hal ini disebabkan karena orang tua atau anggota keluarga dekat lainnya tidak secara konsisten mewariskan nilai-nilai budaya kepada mereka.

Pekerja yang memiliki nilai budaya yang kuat bersedia menerima dan mengadopsi norma dan perilaku baru dari budaya unggulnya ke dalam rutinitas sehari-hari. Keterbukaan ini menunjukkan bahwa mereka mempunyai identitas budaya yang kuat. Karyawan yang memiliki nilai budaya tingkat sedang secara selektif hanya menerima dan menerapkan komponen nilai budaya yang mereka pahami dengan jelas, namun kurang memahami aspek nilai budaya lainnya secara menyeluruh. Hasil penelitian, serta gambaran umum yang telah dibahas sebelumnya, dengan jelas mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara OCB dan Nilai Budaya. Studi ini juga mengungkapkan dampak nilai-nilai budaya terhadap perilaku konsumsi berlebihan (OCB), yang ditandai dengan fakta bahwa nilai-nilai budaya yang kuat menghasilkan penawaran bantuan secara sukarela dan mendorong kolaborasi yang lebih lancar di antara rekan kerja. Sebaliknya, seorang pekerja yang tidak memiliki nilai-nilai budaya akan enggan untuk memberikan bantuan atau berpartisipasi dalam kegiatan yang telah diberikan oleh orang lain ketika mereka berada jauh dari ruang kerja yang telah ditentukan.

Variabel Mekanisme Coping dinilai menggunakan skala yang terdiri dari empat poin yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). 2,5 adalah nilai yang mewakili mean dari peralatan pengukuran ini. Sesuai dengan analisis statistik deskriptif yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa nilai mean variabel strategi coping pada individu yang berpartisipasi dalam penelitian lebih tinggi dibandingkan nilai median yaitu sebesar 2,76. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa individu tersebut menunjukkan kemampuan coping yang kuat.

Fakta bahwa skor rata-rata pada dimensi pertama, yang mengukur kemampuan mengatasi masalah berfokus pada peserta, lebih tinggi dari nilai median 2,57 menunjukkan fakta bahwa skor tersebut dianggap memuaskan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa para peserta efektif dalam menyelesaikan inisiatif yang dirancang untuk mengurangi dampak dari peristiwa yang berpotensi menimbulkan stres. Karena nilai rata-ratanya lebih tinggi dari nilai median 2,95, maka dimensi kedua, yang berkaitan dengan kemampuan peserta dalam mengatasi emosinya, dianggap positif. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan perasaannya ketika dihadapkan pada situasi stres.

Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang diperoleh para peneliti dari PT Capella Dinamik Nusantara dari temuan penyelidikan ini: temuan uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku kewargaan organisasi

dengan perilaku kewargaan organisasi. nilai-nilai budaya personel etnis Tionghoa. Dalam kasus ini, data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang besar antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Nilai Budaya. Dan berdasarkan temuan penelitian, pengaruh Nilai Budaya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Capella Dinamik Nusantara adalah sebesar 9,2 persen. Dalam 90,8% sisanya, terdapat kumpulan variabel tambahan yang mempengaruhi situasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bhatla, N. (2017). The Effect of Dimensions of the Organizational Citizenship Behavior on Performance of Employees in Finance Sector with Special Reference to Banking Sector in Lucknow. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies (AJMS)*, 5(4), 152-160.
- Bjerke, B. V. (2000). A Typified, Culture-Based, Interpretation of Management of SMEs in Southeast Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 17(1), 103- 132.
- Budiaji, W. (2018). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*. 2(2), 127-133.
- Cohen, A. (2006). The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture. *Journal of Vocational behavior*, 69(1), 105-118.
- Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. (3rd ed.). London: McGraw-Hill.
- Jemmy, J., Rivai, F., & Ansariadi, A. (2022). The Relationship of Culture Values and Leader Member Exchange with Organizational Citizenship Behavior on Nurses at Mother's and Children's Hospital in Makassar City. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(2), 103- 110.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Muhdar, H. M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Yogyakarta: Andi.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Priyatno, D. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5, 194-207.
- Sarmawa, I., Suryani, N., & Riana, I. G. (2015). Commitment and Competency as an Organizational Citizenship Behaviour Predictor and Its Effect on the Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(1), 1-13.
- Sidin, A. I., Arifah, N., Iswary, E., Kalsum, U., & Insani, I. N. (2021). The Effect of Tribal Cultural Values of Bugis, Makassar, Toraja, and Mandar Nurses and Tenure on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 12(3), 2629-2633.

- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surya, A. (2009). Sumbangsih Etnik Tionghoa Dalam Bisnis Di Kota Medan. *JIP (Jurnal Industri dan Perkotaan)*, 13(24), 128-144.
- Zulhawati. (2015). Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi dan Perilaku Kewargaan terhadap Kinerja Dosen di Universitas XYZ. *Aplikasi Manajemen*, 13(3), 378-389.