P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Pengaruh *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support*, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Pusat

Belinda Ruspadewi[1] Hamka Halkam[2] Farida[3] Maya Syafriana Effendi[4]
Email : [1]belinda.2214290006@upi-yai.ac.id , [2]hamka.halkam@upi-yai-ac.id ,
[3]Farida@upi-yai.ac.id , [4]maya.effendi@upi-yai.ac.id

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self efficacy*, *perceived organizational support* (POS), dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Pusat. Perilaku sukarela di luar tugas formal sangat dibutuhkan pada instansi pelayanan publik, tetapi hasil pra-survei menunjukkan bahwa perilaku tersebut belum optimal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada 58 pegawai melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB (koefisien jalur 0,243; *t*-statistik 1,944; *p*-value 0,052). POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (koefisien jalur 0,287; *t*-statistik 3,043; *p*-value 0,002), demikian pula budaya organisasi (koefisien jalur 0,520; *t*-statistik 5,080; *p*-value 0,000). Nilai *R-square* sebesar 0,504 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 50,4% variasi OCB, sedangkan 49,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mendorong OCB pegawai.

Kata kunci : ***Self Efficacy, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, BPS Kota Jakarta Pusat***

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of self efficacy, perceived organizational support (POS), and organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB) among employees of the Central Statistics Agency (BPS) of Central Jakarta. Voluntary behavior beyond formal duties is essential in public service organizations, yet a preliminary survey indicated that such behavior is not yet optimal. This quantitative study used a Likert-scale questionnaire distributed to 58 employees through total sampling. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The results show that self efficacy has a positive but insignificant effect on OCB (path coefficient 0.243; t-statistic 1.944; p-value 0.052). POS has a positive and significant effect on OCB (path coefficient 0.287; t-statistic 3.043; p-value 0.002), as does organizational culture (path coefficient 0.520; t-statistic 5.080; p-value 0.000). The R-square value of 0.504 indicates that the three variables explain 50.4% of the variance in OCB, while the remaining 49.6% is influenced by factors outside the model. Organizational culture is the most dominant variable in encouraging employees' OCB.

Keywords : ***Self Efficacy, Perceived Organizational Support, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, BPS Central Jakarta***

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang semakin dinamis di era globalisasi mendorong organisasi, baik di sektor publik maupun bisnis, untuk menyesuaikan diri agar mampu mempertahankan keberlangsungannya. Kondisi ini menuntut organisasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi, dan dalam upaya tersebut sumber daya manusia (*human capital*) menjadi salah satu aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan *human capital* yang tepat diharapkan menghasilkan pegawai yang berkualitas, kompeten, dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal.

Perilaku yang diharapkan dari pegawai saat ini tidak terbatas pada pelaksanaan tugas sesuai deskripsi pekerjaan (*in-role behavior*), tetapi juga mencakup perilaku di luar tugas formal (*extra-role behavior*) yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perilaku *extra-role* tersebut dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku informal di luar perilaku formal individu yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Greenberg & Baron dalam Charmiati & Surya, 2019). OCB bersifat sukarela dan tidak dipengaruhi sistem imbalan, tetapi secara keseluruhan mendukung efektivitas organisasi (Ananda & Effendi, 2023).

Pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki inisiatif yang tinggi. Banyak pegawai merasa tanggung jawabnya telah selesai ketika tugas sesuai deskripsi pekerjaan dilaksanakan, sehingga cenderung acuh tak acuh terhadap rekan kerja. Sikap tersebut, apabila dibiarkan berlarut-larut, akan memengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi, terlebih pada instansi pemerintahan tempat OCB masih tergolong jarang dijumpai.

Salah satu organisasi pelayanan publik yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Pusat, yaitu lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden di bidang statistik. Unit kerja di ibu kota ini memiliki target sensus dan survei yang lebih tinggi dibandingkan sebagian besar wilayah lain. Selain mengolah data, melayani publik, dan menyusun publikasi, pada periode pengumpulan data pegawai juga turun ke lapangan sebagai pengawas lapangan atau koordinator sensus kecamatan, serta beradaptasi dengan aplikasi pengumpulan data digital FASIH yang menjadikan validasi data sebagai tanggung jawab pegawai. Jumlah pegawai yang relatif terbatas, yaitu 58 orang (47 PNS dan 11 PPPK) yang tersebar dalam 18 tim kerja, menuntut perilaku kerja ekstra di luar tugas formal.

Pembentukan OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas (Bandura, 1997). Pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung bersungguh-sungguh mencapai tujuan, sedangkan pegawai dengan *self efficacy* rendah cenderung menghindari masalah, sehingga tinggi rendahnya OCB dipengaruhi oleh *self efficacy* (Herawati et al., 2020). Kedua, *perceived organizational support* (POS), karena pegawai yang merasa didukung organisasi akan membalasnya dengan perilaku kewargaan. Ketiga, budaya organisasi, yaitu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman berperilaku. Di BPS Kota Jakarta Pusat, nilai dasar BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) menjadi pedoman seluruh pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten. Pengaruh *self efficacy* terhadap OCB dilaporkan signifikan oleh Dalimunthe dan Zuanda (2020), tetapi tidak berpengaruh menurut Khalid et al. (2023). Pengaruh POS signifikan pada penelitian Ummah (2022), namun tidak

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

signifikan pada penelitian Hasibuan dan Khalid (2026). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan menurut Syofaah dan Nuvriasari (2021), sedangkan Anggraini et al. (2024) tidak menemukan pengaruh tersebut. Ketidakkonsistenan ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji pada konteks instansi pemerintah.

Untuk memperkuat identifikasi fenomena, peneliti melakukan pra-survei terhadap 14 pegawai BPS Kota Jakarta Pusat. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya 28% responden memberikan respons positif terhadap indikator OCB, sedangkan penilaian positif terhadap *self efficacy*, POS, dan budaya organisasi masing-masing hanya 40%, 30%, dan 31%. Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa keempat variabel belum berada pada kondisi optimal.

Berdasarkan permasalahan uraian tersebut, penelitian ini ditujukan untuk (1) mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Pusat. (2) mengetahui dan menganalisis apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Pusat. (3) mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai BPS Kota Jakarta Pusat.

2. LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB adalah perilaku karyawan yang bukan karena tuntutan tugasnya, melainkan berdasarkan nilai sukarela, dilakukan tanpa harus diperintah, serta tidak dipengaruhi sistem imbalan, tetapi memberikan kontribusi bagi organisasi (Ananda & Effendi, 2023). Dengan demikian, OCB mencerminkan inisiatif dan kesadaran individu untuk mendukung kepentingan organisasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Organ (dalam Darsana & Koerniawaty, 2021) mengemukakan lima dimensi OCB, yaitu *altruism* (sikap tolong-menolong), *conscientiousness* (sikap kesadaran), *sportsmanship* (sikap sportif), *courtesy* (sikap kesopanan), dan *civic virtue* (tanggung jawab). Faktor yang memengaruhinya antara lain budaya dan iklim organisasi, persepsi dan dukungan organisasi, interaksi atasan dan bawahan, lama bekerja, serta jenis kelamin.

B. *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas pada situasi tertentu (Bandura, 1997). Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih gigih dan berani menghadapi tantangan, sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah mudah menyerah dan menghindari tugas yang dianggap sulit. Menurut Bandura (dalam Erlina, 2020), *self efficacy* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *level* (tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan), *strength* (kekuatan dan ketahanan keyakinan), dan *generality* (keluasan penerapan kemampuan pada berbagai tugas dan situasi).

C. *Perceived Organizational Support*

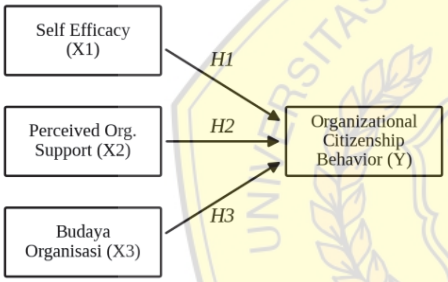
POS adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002; Harthantyo & Rahardjo, 2017). Persepsi ini terbentuk dari pengalaman pegawai terhadap kebijakan dan prosedur, ketersediaan sumber daya, serta interaksi dengan atasan, yang pada akhirnya membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002, dalam Rosyiana, 2019) menguraikan tiga dimensi POS, yaitu keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisory support*), serta imbalan dan kondisi kerja (*organizational reward and job condition*) yang mencakup gaji, promosi, pelatihan, dan keamanan kerja.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

D. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut serta dijalankan bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Semakin kuat budaya yang diterapkan, semakin konsisten perilaku anggota dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2020) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

H1: *Self Efficacy* (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Pusat.

H2: *Perceived Organizational Support* (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Pusat.

H3: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Pusat.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas terdiri atas *self efficacy* (X1), POS (X2), dan budaya organisasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah OCB (Y) (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2023). Objek penelitian adalah pegawai BPS Kota Jakarta Pusat.

Populasi penelitian berjumlah 58 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (*total sampling*) karena jumlah populasi yang relatif kecil (Sugiyono, 2023). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan catatan instansi. Operasionalisasi variabel dengan total 40 butir pernyataan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel dan sumber	***Dimensi***	***Jumlah item***
OCB (Y); Organ dalam Darsana & Koerniawaty (2021)	Altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue	10
Self efficacy (X1); Bandura dalam Erlina (2020)	Level, strength, generality	7
POS (X2); Rhoades & Eisenberger (2002) dalam Rosyiana (2019)	Keadilan, dukungan atasan, imbalan dan kondisi kerja	9
Budaya organisasi (X3); Robbins & Judge (2020)	Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan, stabilitas	14

Prosedur penelitian dilakukan secara berurutan. Tahap pertama adalah pra-survei terhadap 14 pegawai untuk mengidentifikasi fenomena awal. Tahap kedua adalah kajian pustaka untuk merumuskan hipotesis dan menyusun instrumen berdasarkan indikator setiap variabel. Tahap ketiga adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai pada April hingga Juni 2026, dilanjutkan dengan analisis data menggunakan SEM-

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

PLS, mulai dari evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, hingga pengujian hipotesis, kemudian hasilnya dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4. Teknik SEM-PLS dipilih karena tidak mensyaratkan data berdistribusi normal multivariat (Hair et al., 2021). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi validitas konvergen (*outer loading* > 0,7 dan *average variance extracted*/AVE > 0,5), validitas diskriminan (*cross loading*, kriteriaFornell–Larcker, dan *heterotrait–monotrait ratio*/HTMT < 0,9), serta reliabilitas konstruk (*Cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7).

Evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi *R-square* (R^2), *f-square* (f^2), *variance inflation factor* (VIF < 5 menandakan tidak ada multikolinearitas), pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* (hipotesis diterima jika *t*-statistik > 2,003 atau *p-value* < 0,05), dan *goodness of fit* (GoF) yang dihitung dengan Persamaan (1).

$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$ dengan AVE rata-rata dari seluruh konstruk dan R^2 adalah nilai *R-square* model. Nilai GoF sebesar 0–0,24 dikategorikan kecil, 0,25–0,37 sedang, dan ≥ 0,38 tinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Kuesioner disebarkan kepada seluruh pegawai berjumlah 58 didominasi oleh perempuan (63,8%), berusia 25–35 tahun (41,4%), berpendidikan S1 dan S2 (masing-masing 29,3%), serta telah bekerja lebih dari 10 tahun (31,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai berada pada usia produktif dengan latar pendidikan dan masa kerja yang beragam.

B. Analisis deskriptif

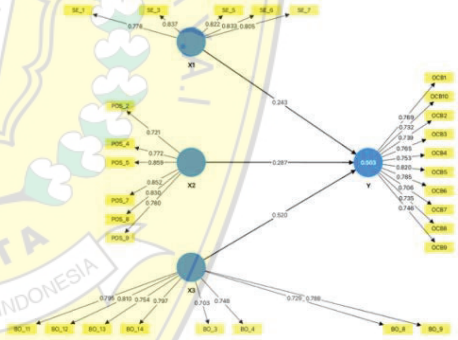
Tabel 2. Hasil analisis deskriptif variabel (n=58)

Variabel	*Baik (%)*	*Kurang baik (%)*
OCB (Y)	54	46
Self efficacy (X1)	64	36
POS (X2)	62	38
Budaya organisasi (X3)	67	33

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, OCB, self efficacy, POS, dan budaya organisasi secara deskriptif tergolong baik karena didominasi oleh kategori baik. Budaya organisasi memperoleh persentase tertinggi sebesar 67%, diikuti self efficacy 64% dan POS 62%. Sementara itu, OCB memiliki persentase baik paling rendah sebesar 54%, yang menunjukkan bahwa perilaku OCB pegawai masih belum optimal dibandingkan variabel lainnya.

C. Outer Model (Measurement Model)



Gambar 2. Hasil Outer Model

Sumber: Outcome SmartPLS 4, diolah (2026).

Model awal memuat 40 indikator, dan 11 di antaranya memiliki *outer loading* < 0,7 sehingga dikeluarkan dari model (dua indikator *self efficacy*, tiga indikator POS, dan enam indikator budaya organisasi). Seluruh 29 indikator yang tersisa valid dengan *outer loading* 0,703–0,859. Seperti terlihat pada Tabel 3 dibawah, nilai AVE semua konstruk di atas 0,5 serta *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7, sehingga model memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas konstruk.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Tabel 3. *Construct Reliability*

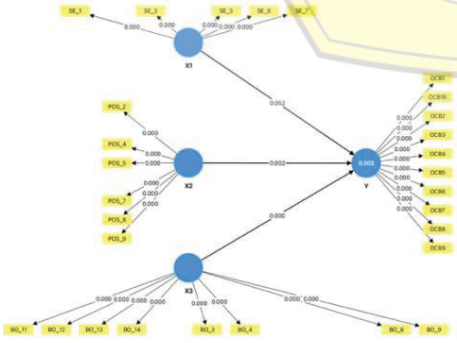
Konstruk	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
Self Efficacy (X1)	0.875	0.908	0.664
Perceived Organizational Support (X2)	0.892	0.916	0.646
Budaya Organisasi (X3)	0.900	0.919	0.587
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.917	0.930	0.571

Sumber: Outcome SmartPLS 4, diolah (2026)

Validitas diskriminan terpenuhi karena *cross loading* setiap indikator tertinggi pada konstruknya sendiri. akar AVE setiap konstruk (diagonal) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, dan seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,9 (tertinggi 0,627 pada hubungan budaya organisasi dengan OCB). Nilai VIF seluruh variabel berkisar 1,023–1,039 (<5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

D. Evaluasi Inner Model dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4, hasil model struktural dilakukan melalui nilai R-Square, F-Square, Uji Hipotesis (path coefficient), dan Nilai GoF.



Gambar 3. Hasil Inner Model

Sumber: Outcome SmartPLS 4, diolah (2026).

Persamaan struktural yang terbentuk ditunjukkan pada Persamaan

$$Y = 0{,}243X_1 + 0{,}287X_2 + 0{,}520X_3$$

Nilai *R-square* sebesar 0,504 (*adjusted* 0,476) tergolong moderat, yang berarti *self efficacy*, POS, dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 47,6% variasi OCB, sedangkan 52,4% dipengaruhi faktor lain di luar variabel independent yang diteliti.

Nilai GoF yang dihitung adalah $\sqrt{(0{,}617 \times 0{,}504)} = \sqrt{(0{,}310968)} = 0{,}558$ sehingga tergolong tinggi (Ghozali & Latan, 2015), yang menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik. Nilai *F-square* menunjukkan bahwa kontribusi *self efficacy* tergolong kecil (0,116), POS sedang (0,161), dan budaya organisasi besar (0,524).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (path coefficient)

	Original Sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*P Values*
Self Efficacy → OCB	0,243	0,251	0,125	0.052
Perceived Organizational Support → OCB	0,287	0,288	0,094	0.002
Budaya Organisasi→ OCB	0,520	0,517	0,102	0.000

Sumber: Outcome SmartPLS 4, diolah (2026). Nilai *t*-tabel = 2,00324

Pengaruh *self efficacy* terhadap OCB

Self efficacy berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB (β = 0,243; t = 1,944 < 2,00324; p = 0,052 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Nilai p yang hanya sedikit di atas batas 0,05 menunjukkan arah hubungan positif yang lemah. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan belum cukup untuk mendorong munculnya OCB secara signifikan. *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas, sedangkan OCB adalah perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi di luar tugas utama. Pegawai yang yakin

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

pada kemampuannya belum tentu langsung menampilkan perilaku tersebut, yang tampaknya lebih dipengaruhi lingkungan organisasi seperti dukungan yang diterima dan budaya organisasi.

Hasil ini sejalan dengan Khalid et al. (2023) yang menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB, tetapi berbeda dengan Dalimunthe dan Zuanda (2020) yang melaporkan pengaruh positif dan signifikan. Gambaran deskriptif juga memperlihatkan bahwa meskipun 57% responden setuju dan 7% sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, sebagian pegawai masih memilih pekerjaan yang telah dikuasai untuk menghindari risiko kesalahan, sehingga keyakinan diri belum sepenuhnya terwujud dalam perilaku ekstra.

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap OCB

POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (β = 0,287; t = 3,043 > 2,00324; p = 0,002 < 0,05), sehingga H2 diterima. Ketika pegawai BPS Kota Jakarta Pusat merasa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya, mereka cenderung membalas dengan sikap kerja yang kooperatif dan bersedia membantu di luar tugas pokok sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang diterima. Temuan ini sejalan dengan Ummah (2022) dan Sondakh et al. (2024), serta dengan konsep POS menurut Rhoades dan Eisenberger (2002). Namun, hasil ini berbeda dengan Hasibuan dan Khalid (2026) yang melaporkan bahwa POS tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Nilai *f-square* sebesar 0,161 menunjukkan kontribusi yang sedang. Data deskriptif menunjukkan bahwa hanya 55% responden yang setuju bahwa pegawai diberi kesempatan bersuara dalam pengambilan keputusan, sedangkan 21% tidak setuju. Mengingat sebagian pegawai juga menilai kebijakan belum sepenuhnya adil dan gaji belum sebanding dengan beban kerja, penguatan dukungan pada aspek yang berada dalam kewenangan instansi, seperti transparansi pengambilan keputusan dan penghargaan nonfinansial, berpotensi meningkatkan OCB.

Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (β = 0,520; t = 5,080 > 2,00324; p = 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Nilai-nilai BerAKHLAK yang diterapkan di BPS Kota Jakarta Pusat membentuk cara pegawai bersikap dan bekerja sama, sehingga budaya yang tertanam mendorong pegawai berperilaku melebihi tuntutan formal pekerjaannya, seperti membantu rekan kerja dan menjaga nama baik instansi. Secara deskriptif, mayoritas responden setuju bahwa organisasi mendukung inovasi (62%), mendorong keberanian mengambil risiko (69%), menuntut ketelitian (60%), dan memperhatikan rincian pekerjaan (59%). Temuan ini sejalan dengan Syofaah dan Nuvriasari (2021), tetapi berbeda dengan Anggraini et al. (2024) yang tidak menemukan pengaruh budaya organisasi terhadap OCB.

Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan, yang ditunjukkan oleh koefisien jalur terbesar dan *f-square* dalam kategori besar (0,524). Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa OCB pegawai pada instansi ini lebih kuat berkaitan dengan faktor lingkungan organisasi, yaitu budaya dan dukungan organisasi, daripada faktor individu berupa *self efficacy*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap 58 pegawai BPS Kota Jakarta Pusat, dapat disimpulkan bahwa (1) *self efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB (β = 0,243; t = 1,944; p = 0,052), sehingga H1 ditolak; (2) POS berpengaruh positif dan signifikan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

terhadap OCB (β = 0,287; *t* = 3,043; *p* = 0,002), sehingga H2 diterima; dan (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (β = 0,520; *t* = 5,080; *p* = 0,000), sehingga H3 diterima. Ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan 47,6% variasi OCB (R-*Adjusted* = 0,476), sedangkan 52,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mendorong OCB pegawai.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala dan seluruh pegawai BPS Kota Jakarta Pusat atas izin penelitian dan kesediaannya menjadi responden, kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I atas dukungan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, T. A. P., & Effendi, M. S. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi organizational citizenship behavior pada PT Agung Citra Transformasi. *IKRAITH-EKONOMIKA, 6*(3), 199–211. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3

Anggraini, P. K., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan work life balance terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 13*(2), 532–540. https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.31980

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.

Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi*. Universitas Udayana.

Dalimunthe, L., & Zuanda, M. I. (2020). Pengaruh self-efficacy, perceived organizational support dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 1*(1), 114–126. https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.248

Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational citizenship behavior, personality, budaya organisasi dan kinerja karyawan: Aplikasi pada manajemen sumber daya manusia ke-pariwisataan*. Nilacakra.

Erlina, L. (2020). *Efikasi diri dalam meningkatkan kemampuan mobilisasi pasien* (Cetakan pertama). Deepublish.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer.

Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan perceived organizational support (POS) terhadap komitmen afektif (studi kasus pada karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *Diponegoro Journal of Management, 6*(4), 1–13.

Hasibuan, M. Y., & Khalid, Z. (2026). Pengaruh work-life balance, perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Manajemen, 4*(1), 1–14. https://doi.org/10.54066/jurma.v4i1.3746

Herawati, A., Shihab, M., & Wardah, W. (2020). Pengaruh budaya organisasi, self efficacy dan kompetensi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan bagian produksi di PT. Indoprima Gemilang Surabaya. *Media Mahardhika, 19*(1), 82–91. https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i1.199

Khalid, Z., Utami, I. T., & Nurlia, S. (2023). Pengaruh efikasi diri, perceived organizational support dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Serasi, 21*(2), 54–64. https://doi.org/10.36080/js.v21i2.2655

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of organizational behavior* (Global ed.). Pearson.

Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at work: Tinjauan psikologi & implementasi di organisasi*. Deepublish.

Sondakh, T., Tumbuan, W. J. F. A., & Saerang, R. T. (2024). The influence of perceived organizational support and self-efficacy towards organizational citizenship behavior employees at Sintesa Peninsula Manado Hotel. *Jurnal EMBA, 12*(3), 833–845. https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.57727

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syofaah, L., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 5*(2), 17–26. https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i2.166

Ummah, K. M. (2022). Pengaruh perceived organizational support dan self efficacy terhadap organizational citizenship behavior. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, 2*(1), 105–115. https://doi.org/10.47776/mizania.v2i1.4