

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT DMS INVESTAMA

Novianti Sugianto¹, Estu Mahanani², Rahayu Endang Suryani³, Marhalinda⁴

Email : Novianti.2114290045@upi-yai.ac.id¹, estu.mahanani@upi-yai.ac.id²,
rahayu.endang@upi-yai.ac.id³, marhalinda@upi-yai.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT DMS Investama. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT DMS Investama sebanyak 36 orang, dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.29 Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong perilaku ekstra peran karyawan demi mendukung keberhasilan organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees at PT DMS Investama. The research method used is explanatory research with a quantitative approach. The population consists of 36 employees at PT DMS Investama, using a saturated sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS 3.29 software. The results show that organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on OCB. However, organizational commitment does not have a significant effect on OCB. These findings imply that the company needs to strengthen its organizational culture and improve job satisfaction to encourage employees' extra-role behavior in supporting organizational success.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan individu agar dapat berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Peran strategis MSDM adalah mengembangkan potensi karyawan, menjaga kualitas kehidupan kerja, serta memotivasi tenaga kerja untuk berkontribusi optimal (Kusuma, 2021). Budaya kerja yang menghargai

keterbukaan ide dan sikap saling menghargai menjadi landasan terciptanya suasana kerja produktif serta mendorong kreativitas (Mu'tafi, 2020). Seiring transformasi digital, organisasi dituntut mengelola SDM yang kompeten secara digital untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Digitalisasi bahkan menuntut desain ulang peran profesional SDM, karena aspek kepribadian dan sikap karyawan tidak sepenuhnya dapat dianalisis oleh sistem digital

Di tingkat nasional, perkembangan kualitas SDM ditunjukkan dengan menurunnya tingkat pengangguran terbuka menjadi 4,76% pada Februari 2025 terendah sejak 1998 serta bertambahnya 3,59 juta lapangan kerja baru. Meski demikian, terdapat tantangan berupa peningkatan jumlah pengangguran sekitar 83 ribu orang (1,11%) karena belum sepenuhnya terserap pasar kerja (KBR, 2025). Pemerintah merespons dengan menjadikan peningkatan kualitas SDM sebagai prioritas APBN 2025 melalui investasi pada pendidikan, kesehatan, dan pelatihan vokasi.

Dalam konteks organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku sukarela karyawan yang melampaui tanggung jawab formal untuk mendukung efektivitas organisasi, misalnya membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan, atau mematuhi aturan tanpa imbalan langsung. Perusahaan dengan tingkat OCB tinggi umumnya menunjukkan produktivitas lebih baik dan kerja sama tim yang lebih kuat (Novitasari et al., 2023). Beberapa faktor yang memengaruhi OCB antara lain budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong OCB tinggi meskipun ada penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya (Anggraeni et al., 2024).

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam membentuk OCB, karena individu yang puas cenderung lebih produktif, rajin, dan berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian mendukung pengaruh positif kepuasan kerja terhadap OCB (Wiranawata & Afriyanti, 2024), meskipun ada hasil berbeda yang menyatakan tidak signifikan. Demikian pula, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan yang dapat meningkatkan OCB, namun beberapa penelitian menunjukkan pengaruhnya bisa negatif atau tidak signifikan (Wulandari, 2022).

PT DMS Investama yang berdiri sejak 2009 menghadapi tantangan serupa. Fenomena empiris menunjukkan masih ada karyawan yang kurang berinisiatif, kurang peduli, dan belum sepenuhnya berkomitmen. Meskipun penelitian terdahulu banyak menemukan hubungan positif antar variabel, hasil yang beragam di konteks berbeda menunjukkan adanya research gap. Karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB di PT DMS Investama menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap kondisi perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan keterampilan dalam mengelola hubungan kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. MSDM juga dipahami sebagai proses mengelola dan mengembangkan tenaga kerja kompeten agar tujuan organisasi tercapai, mencakup pengelolaan seluruh tenaga kerja dari karyawan hingga manajer, serta proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, kompensasi, dan hubungan kerja. MSDM merupakan rangkaian kegiatan organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja secara optimal. Dengan demikian, MSDM adalah proses strategis dalam perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja secara efisien dan efektif.

Pengelolaan MSDM dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yakni meningkatkan keahlian karyawan melalui pelatihan serta meningkatkan kinerja agar menghasilkan ide-ide baru. Fungsinya meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan SDM. Tantangan MSDM sendiri terbagi tiga, yaitu: tantangan organisasi (restrukturisasi, perubahan

budaya, outsourcing, perampingan, desentralisasi), tantangan lingkungan (regulasi, globalisasi, dinamika pasar tenaga kerja, keberagaman), dan tantangan individual (ketidakamanan kerja, pengembangan kemampuan, sistem penghargaan).

MSDM memiliki keterkaitan langsung dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. MSDM yang baik mampu membangun budaya kerja sehat, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, menumbuhkan komitmen, serta mendorong lahirnya perilaku OCB seperti saling membantu, loyal, dan kerja sukarela. Dengan demikian, MSDM menjadi dasar penting untuk menciptakan karyawan dengan OCB yang tinggi.

Organization Citizenship Behavior

Menurut mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang baik secara eksplisit maupun implisit diakui oleh sistem formal organisasi dan secara keseluruhan memberikan kontribusi yang efektif dan efisien bagi organisasi tersebut. Menurut (Hadiwijaya, 2024) OCB adalah perilaku tambahan individu yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat diidentifikasi dalam sistem kerja formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi operasi organisasi. OCB adalah perilaku informal yang dilakukan oleh anggota organisasi yang melampaui kewajiban formal dan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sikap karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. OCB merupakan perilaku karyawan yang bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan kooperatif akan tetapi perilaku karyawan tersebut tidak memerlukan penghargaan dari organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela dan melebihi kewajiban formal yang diatur oleh sistem organisasi.

OCB tidak secara langsung diatur atau diberi penghargaan oleh sistem formal, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi yang efektif dan efisien bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Aspek-aspek OCB adalah sebagai berikut:

1) Altruisme (Sikap Menolong)

Perilaku yang ditujukan untuk membantu meringankan beban individu dalam sebuah organisasi. Sikap ini melibatkan dukungan kepada rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dalam permasalahan pribadi.

2) Conscientiousness (Sikap Kesadaran)

Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya demi kepentingan organisasi. Perilaku ini ditunjukkan melalui usaha yang melebihi harapan organisasi. Tindakan ini dilakukan secara sukarela, tanpa mempertimbangkan imbalan dan tidak menjadi tanggung jawab.

3) Sportsmanship (Sikap sportifitas)

Perilaku toleransi yang ditampilkan karyawan tanpa keberatan ketika kondisi perusahaan tidak ideal. Perilaku ini menciptakan suasana positif di tempat kerja karena lebih sopan dan kooperatif dengan orang lain.

4) Courtesy (Sikap Kesopanan)

Upaya untuk membantu rekan kerja dalam mencegah munculnya masalah yang berkaitan dengan tugas mereka. Hal ini dilakukan dengan memberikan saran, informasi, dan menghargai kebutuhan rekan kerja sehingga nantinya kita dapat menjaga hubungan dan mencegah terjadinya masalah interpersonal.

5) Civic Virtue (Tanggung Jawab)

Merujuk pada keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi serta kepedulian terhadap kesinambungan hidup organisasi tersebut. Perilaku ini mencerminkan peran, tanggung jawab, dan partisipasi individu dalam organisasi di lingkungan perusahaan.

Dengan memahami dan mengimplementasikan aspek-aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB), organisasi dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan, memperkuat hubungan interpersonal, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mendorong kinerja melebihi standar yang ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, serta pola perilaku yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. (Fauzi et al., 2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem kesamaan makna antar anggota. Nilai, norma, dan pemahaman yang diajarkan kepada anggota baru. Ini sebagai pola perilaku untuk menghadapi tantangan eksternal dan menjaga kesatuan internal. Sistem berbagi arti antar anggota. (Hadiwijaya, 2024) menambahkan bahwa budaya organisasi mencerminkan usaha kolektif demi keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman berpikir, berperasaan, dan bertindak yang menjaga kesatuan internal sekaligus memastikan kelangsungan organisasi.

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Karakteristik tersebut menjadi kerangka dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif, memperkuat identitas organisasi, serta meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan mendorong kerja sama tim, pengembangan SDM, serta kemampuan organisasi untuk bersaing secara berkelanjutan.

Budaya organisasi terbagi ke dalam tiga tingkatan: artefak yang tampak secara langsung dalam struktur, proses

kerja, dan produk; espoused values yang mencakup nilai, strategi, dan tujuan organisasi; serta underlying assumptions yaitu keyakinan dan pola pikir mendalam yang sudah melekat pada anggota organisasi. Dimensi budaya organisasi yang diukur dalam penelitian ini tetap mengacu pada indikator Robbins (dalam Busro, 2018), yakni inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, serta stabilitas.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen tercermin dari keyakinan pada tujuan, dukungan terhadap nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen adalah janji yang tercermin dalam tindakan nyata, keterikatan emosional, rasa memiliki, serta partisipasi individu. (Agustina et al., 2020) menambahkan bahwa komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh, sementara Keterikatan yang ditunjukkan melalui kesediaan bertahan, identifikasi dengan nilai organisasi, serta usaha ekstra demi tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi adalah sikap dan keterikatan emosional yang memotivasi karyawan untuk bertahan, loyal, dan mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Tiga komponen utama komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional yang membuat karyawan bertahan karena rasa cinta, kepemilikan, dan keterlibatan pribadi terhadap organisasi. Kedua, komitmen kontinuan, yaitu kesadaran akan biaya dan kerugian yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi, sehingga karyawan bertahan karena pertimbangan untung rugi. Ketiga, komitmen normatif, yakni perasaan wajib dan tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di organisasi.

Dengan memahami dan menerapkan ketiga komponen tersebut, organisasi dapat memperkuat loyalitas karyawan, meningkatkan keterikatan emosional, dan mengurangi niat keluar. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berkontribusi lebih optimal, menjaga stabilitas organisasi, serta berusaha keras mencapai tujuan bersama. Indikator penelitian terkait komitmen organisasi juga mengacu pada tiga dimensi Meyer dan Allen, yaitu afektif, kontinuan, dan normative.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan berbentuk numerik sehingga dapat diolah menggunakan perhitungan statistik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT DMS Investama berjumlah 46 orang, dengan 10 orang untuk pra-survei, sehingga sampel penelitian berjumlah 36 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner

online dengan 40 pernyataan menggunakan skala Likert 1–5.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB). Definisi operasional masing-masing variabel merujuk pada indikator yang relevan: OCB, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan sumber primer berupa responden penelitian, serta sumber sekunder dari literatur, jurnal, dan penelitian terdahulu.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) melalui software SmartPLS 3.29. Analisis dilakukan melalui uji outer model (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas), inner model (R^2 , f^2 , GoF, dan Q^2), serta pengujian hipotesis dengan melihat nilai T-Statistics dan P-Value ($<0,05$ diterima). Dengan metode ini, penelitian dapat mengukur hubungan antar variabel laten secara komprehensif dan memastikan model penelitian layak digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

Name	Mean	Median	Scale min	Scale max	Standard deviation	Rekomendasi tindakan
OCB1	4.14	4	2	5	0.887	Dipertahankan
OCB2	3.97	4	2	5	0.726	Dipertahankan
OCB3	4.00	4	2	5	0.850	Dipertahankan
OCB4	4.03	4	2	5	0.866	Dipertahankan
OCB5	3.94	4	2	5	0.815	Dipertahankan
OCB6	3.97	4	2	5	0.799	Dipertahankan
OCB7	3.94	4	3	5	0.664	Dipertahankan
OCB8	4.00	4	2	5	0.745	Dipertahankan
OCB9	3.86	4	2	5	0.751	Dipertahankan
OCB10	3.92	4	2	5	0.862	Dipertahankan
Rata-rata OCB (Organizational Citizenship Behaviour) : 4,0						
BO1	4.11	4	2	5	0.843	Dipertahankan
BO2	3.97	4	2	5	0.799	Dipertahankan

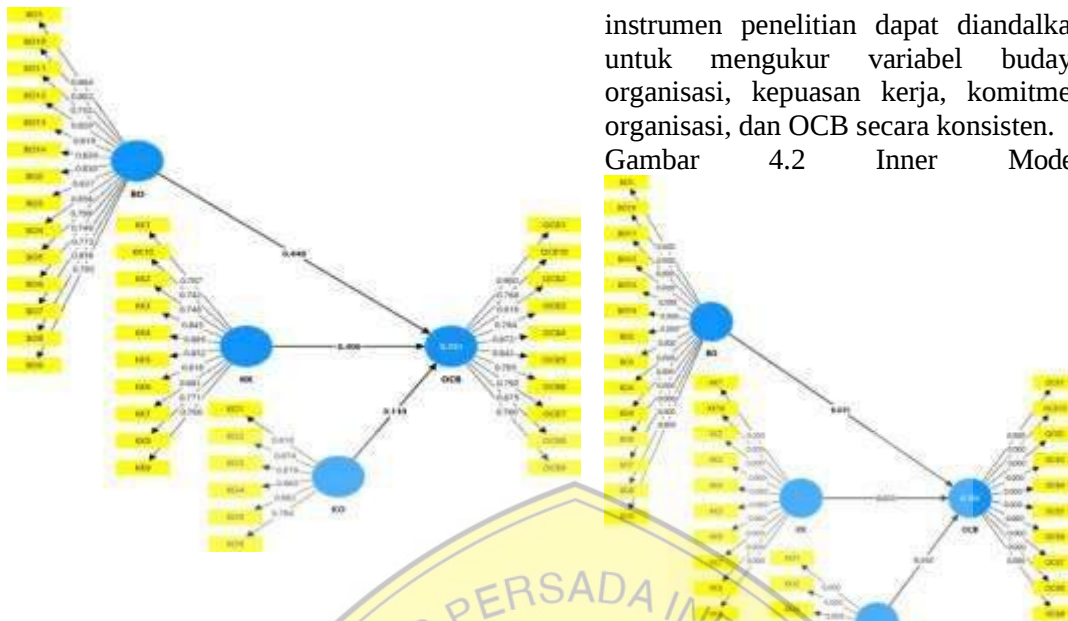
Name	Mean	Median	Scale min	Scale max	Standard deviation	Rekomendasi tindakan
------	------	--------	-----------	-----------	--------------------	----------------------

BO3	3.97	4	1	5	0.957	Dipertahankan
BO4	3.94	4	2	5	0.705	Dipertahankan
BO5	3.92	4	2	5	0.682	Dipertahankan
BO6	3.89	4	2	5	0.698	Dipertahankan
BO7	3.75	4	2	5	0.759	Dipertahankan
BO8	3.78	4	2	5	0.749	Dipertahankan
BO9	3.89	4	2	5	0.698	Dipertahankan
BO10	4.03	4	2	5	0.726	Dipertahankan
BO11	3.92	4	2	5	0.862	Dipertahankan
BO12	3.89	4	1	5	0.994	Dipertahankan
BO13	3.72	4	2	5	0.870	Dipertahankan
BO14	3.94	4	1	5	0.941	Dipertahankan
Rata-rata BO (Budaya Organisasi) : 3,9						
KK1	4.06	4	1	5	0.815	Dipertahankan
KK2	4.14	4	2	5	0.713	Dipertahankan
KK3	3.97	4	2	5	0.833	Dipertahankan
KK4	3.78	4	2	5	0.749	Dipertahankan
KK5	3.89	4	2	5	0.875	Dipertahankan
KK6	3.89	4	2	5	0.906	Dipertahankan
KK7	3.94	4	2	5	0.780	Dipertahankan
KK8	3.75	4	2	5	0.924	Dipertahankan
KK9	4.06	4	3	5	0.743	Dipertahankan
KK10	4.11	4	3	5	0.657	Dipertahankan
Rata-rata KK (Kepuasan Kerja) : 3,9						
KO1	3.97	4	3	5	0.600	Dipertahankan
KO2	3.78	4	2	5	0.885	Dipertahankan
KO3	3.78	4	2	5	0.853	Dipertahankan
KO4	3.92	4	3	5	0.722	Dipertahankan
KO5	4.03	4	2	5	0.763	Dipertahankan
KO6	3.97	4	3	5	0.726	Dipertahankan
Rata-rata KO (Komitmen Organisasi) : 3,9						

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki rata-rata skor 4,0 dengan median 4, nilai minimum 2–3, maksimum 5, serta standar deviasi antara 0,664–0,887. Budaya organisasi memperoleh rata-rata 3,9 dengan median 4, nilai minimum 1–2, maksimum 5, dan standar deviasi 0,682–0,994. Kepuasan kerja juga memiliki rata-rata 3,9 dengan median 4, nilai minimum 1–3, maksimum 5, serta standar deviasi 0,657–0,924. Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan rata-rata 3,9 dengan median 4, nilai minimum 2–3, maksimum 5, dan standar deviasi 0,600–0,885.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian berada pada kategori baik, karena rata-rata skor mendekati nilai 4 (setuju) dan maksimum pada semua indikator mencapai nilai 5. Variasi jawaban responden masih relatif stabil dengan standar deviasi di bawah 1, yang berarti data cenderung konsisten dan tidak terlalu menyebar.

Gambar 4.1 Outer Model



instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB secara konsisten.

Gambar 4.2 Inner Model

Hasil uji convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki nilai faktor loading di atas 0,70. Hal ini berarti setiap indikator yang digunakan valid dalam menjelaskan konstruk variabel yang diteliti. Dengan demikian, indikator-indikator penelitian ini mampu merepresentasikan variabelnya masing-masing secara baik.

Selanjutnya, hasil uji discriminant validity melalui cross loading, Fornell-Larcker Criterion, dan HTMT juga memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai loading setiap indikator lebih besar terhadap variabelnya dibandingkan dengan variabel lain, nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk, serta nilai HTMT $< 0,90$. Hal ini membuktikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga indikator mampu membedakan variabel yang diukur dengan variabel lain.

Pengujian construct reliability menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk semua variabel berada di atas 0,70, dengan nilai AVE $> 0,50$. Hasil ini menegaskan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sangat baik. Artinya,

Hasil pengujian R-square menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,701 atau 70,1%. Artinya, variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan OCB sebesar 70,1%, sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai Q^2 sebesar 0,701 juga menegaskan bahwa model memiliki goodness of fit yang baik. Selain itu, nilai GoF sebesar 69,03% menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan secara tepat dalam memprediksi hubungan antar variabel.

Dari hasil uji f-square, budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap OCB, kepuasan kerja memiliki pengaruh moderat, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh rendah. Pengujian hipotesis dengan bootstrapping memperkuat hasil ini, di mana budaya organisasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi

kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula perilaku OCB karyawan.

Namun, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB karena nilai t -statistic lebih kecil dari 1,960 dan p -value $> 0,05$. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap OCB. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan kedua, tetapi menolak hipotesis ketiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan koefisien jalur 0,448, $t = 2,239$ dan $p = 0,025$ ($< 0,05$). Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula perilaku OCB karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Irnandi et al., 2023), sehingga hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,406, $t = 2,130$ dan $p = 0,033$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bersedia melakukan perilaku ekstra peran. Hasil ini mendukung penelitian (Wiranawata & Afriyanti, 2024) sehingga hipotesis kedua diterima.

Sementara itu, komitmen organisasi meskipun berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,110, $t = 0,580$ dan $p = 0,562$ ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak cukup kuat dalam meningkatkan OCB karyawan. Temuan ini berbeda dengan penelitian (Priyadi et al., 2020), sehingga hipotesis ketiga ditolak.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

(OCB), dengan koefisien jalur 0,448, $t = 2,239$ dan $p = 0,025$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan melakukan perilaku ekstra peran. Temuan ini mendukung penelitian Rohma & Rinaldi (2023) serta Rofiqoh et al. (2020), sehingga hipotesis pertama diterima.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,406, $t = 2,130$ dan $p = 0,033$ ($< 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula dorongan untuk berkontribusi secara sukarela di luar tugas formal. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wiranawata & Afriyanti (2024) serta Priyadi et al. (2020), sehingga hipotesis kedua diterima.

Sementara itu, komitmen organisasi meskipun berpengaruh positif, namun hasilnya tidak signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,110, $t = 0,580$ dan $p = 0,562$ ($> 0,05$). Artinya, komitmen organisasi belum menjadi faktor dominan dalam mendorong perilaku ekstra peran karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Priyadi et al., 2020), sehingga hipotesis ketiga ditolak.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian dan penulisan jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan yang berharga, kepada pihak manajemen dan karyawan PT DMS INVESTAMA yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang dibutuhkan, serta kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Budiwibowo, S., & Yusdita, E. E. (2020). Analisis determinan loyalitas pengunjung di perpustakaan kota x. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 5(2), 256–264.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i2.14580>
- Anggraeni, P. K., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. 13(02).
- Fauzi, A., Nurmawanti, S., & Sulaimiah, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5, 4989–4996.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.1.1097>
- Hadiwijaya, D. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 34–49.
- Irnanadi, A., Wardhani, R., & Muttaqien, Z. (2023). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5, 219–228.
<https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3458>
- Kusuma, F. K. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) BERBASIS KOMPETENSI DI ERA DIGITAL. *Open Journal Systems*, 15(10).
- Mu`tafi, A. (2020). PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20, 106–125.
<https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Novitasari, N., Yansahrita, Y., & Setiawati, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 21.
<https://doi.org/10.47232/aktual.v21i1.363>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Priyadi, D., Sumardjo, M., & Mulyono, S. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN JOB INSECURITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PADA PEGAWAI NON-PNS KEMENTERIAN SOSIAL RI). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2, 10–22.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Wiranawata, H., & Afriyanti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja. *CiDEA Journal*, 3, 21–39.
<https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i2.2243>

Wulandari, R. (2022). PENGARUH
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA
TERHADAP
ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR
DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada PT.Telkom
Magelang). *Prosiding 2nd
Business and Economics
Conference In Utilizing of
Modern.*

