
Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai

Avryan Irnandi*, Rike Kusuma Wardhani, Zaenul
Muttaqien

Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

Disubmit 10 Oktober 2023; Direvisi 22 Oktober 2023; Diterima 7 Desember 2023; Dipublikasi 31
Desember 2023

Abstrak

Saat ini perusahaan atau organisasi membutuhkan pegawai dengan sikap mendukung karena tuntutan kerja tim yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu 31 Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Wilayah Utara Kediri yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai. Selain itu, komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai. Penelitian ini memberikan tambahan informasi, saran, dan masukan yang bermanfaat bagi instansi terutama mengenai komitmen, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan OCB.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komitmen; *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

Currently, companies or organizations need employees with a supportive attitude because of the higher demands on teamwork. This research aims to determine the partial and simultaneous influence of commitment, job satisfaction, and organizational culture on employee *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). This research is a quantitative study with a sample size of 31 North Kediri Health Center employees, which was determined using a saturated sampling technique. Data analysis methods were carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F tests, and coefficient of determination tests. Research findings show that commitment and organizational culture partially influence OCB, but job satisfaction does not influence OCB. Apart from that, commitment, job satisfaction, and organizational culture have a significant effect on OCB. This research provides additional information, suggestions, and input useful for agencies, especially regarding commitment, job satisfaction, organizational culture, and OCB.

Keywords: Commitment; Motivation; Performance Employee; Work Environment.

Hak Cipta ©2023 Penulis. Dipublikasikan oleh Universitas Bumigora
Di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License

* Avryan Irnandi. Tel: -, E-mail: avryanirnandi@gmail.com

DOI: 10.30812/target.v5i2.3458

Jurnal terakreditasi SINTA 5 (<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10637>)

Cara sitasi: Irnandi. Avryan, Rike. K. W, Zaenul. M. (2023). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 5 (2), 219-228. DOI: 10.30812/target.v5i2.3458

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki signifikansi yang besar dalam perusahaan atau organisasi, karena kesuksesan dan efektivitas perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam entitas tersebut. Proses manajemen sumber daya manusia di beberapa perusahaan sering kali berfokus pada mutu dan kinerja karyawan karena dua hal tersebut dapat mempengaruhi kemajuan dan kemampuan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mahardika & Wibawa, 2019). Ningrum & Mayalangi (2022) menjelaskan bahwa mutu karyawan bisa dilihat dari perilaku sukarela mereka dalam bekerja yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi yang bertujuan meraih kesuksesan sangat membutuhkan karyawan yang dengan sukarela bersedia melampaui pekerjaan dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Ahdiyana dalam Ningsih (2020) menjelaskan bahwa OCB secara umum merupakan suatu tindakan yang bersedia melakukan pekerjaan di luar harapan tanpa menerima kompensasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dengan OCB yang tinggi cenderung lebih produktif dan sukses dalam perannya dalam suatu bisnis (Robbins & Judge, 2015).

Subawa & Suwandana (2017) karyawan yang memiliki OCB tidak selalu mengharapkan imbalan dalam bekerja lebih banyak dibanding tugas intinya. Ningsih (2020) menjelaskan bahwa perilaku OCB dapat dipengaruhi faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kompetensi, komitmen, sikap positif, rasa puas dan sebagainya, serta faktor yang berasal dari luar karyawan seperti kepemimpinan, sistem manajemen, budaya organisasi atau perusahaan dan sebagainya. Sehingga bisa juga disimpulkan bahwa beberapa faktor yang dapat meningkatkan OCB di antaranya adalah komitmen, rasa puas, dan budaya organisasi. Telah dipaparkan sebelumnya bahwa hal ini dapat mempengaruhi OCB, sehingga peneliti melakukan penelitian ini untuk mengonfirmasi hal tersebut.

Utaminingsih (2014) mengemukakan bahwasannya komitmen organisasi diartikan sebagai rasa identitas diri yang kuat pada individu yang berkaitan dengan partisipasinya dalam organisasi. Hoke et al. dalam Dewi & Riana (2019) mengungkapkan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, masa kerja yang lebih panjang, bekerja dengan lebih giat, dan mencapai hasil yang lebih baik. Komitmen individu terhadap perusahaan adalah salah satu faktor yang penting untuk mendukung kelangsungan organisasi. Busro (2018) mengemukakan ada tiga indikator komitmen, yaitu *affective commitment*, *continue commitment* dan *normative commitment*. Orang yang memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan cenderung menunggu kesempatan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ada kesempatan yang baik.

Selain komitmen, kepuasan kerja juga mempengaruhi perilaku OCB karyawan. Putri et al., (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dimana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap tugas yang mereka lakukan. Sementara itu, Adi et al., (2022) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan umum yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Pandangan ini bisa mencakup interaksi dengan rekan kerja, kepatuhan pada peraturan dan kebijakan organisasi, pemahaman terhadap standar kinerja, pengalaman dalam situasi kerja yang seringkali kurang ideal, dan hal-hal sejenisnya. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan faktor-faktor seperti ketidakhadiran, ketidakpuasan kerja, kinerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja (Sudaryo et al., 2018). Hasil observasi peneliti terhadap pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Wilayah Utara Kediri yang menjadi objek penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang diteliti.

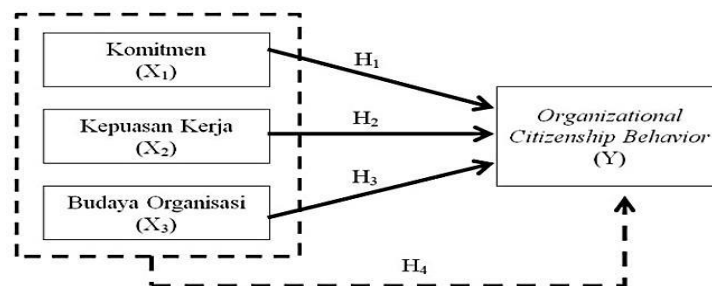
Meskipun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kemajuan puskesmas sulit dicapai bila tidak ada pendanaan sumberdaya manusia yang memadai (Fitriani & Mokhlas, 2015), namun

perusahaan bisa mengejar hal itu melalui karyawannya. Terkait puskesmas yang menjadi objek penelitian ini, hasil observasi sayangnya masih menunjukkan bahwa budaya organisasi di puskesmas tersebut kurang menunjukkan adanya kerja sama dan kepedulian antar tim. Padahal, budaya yang baik akan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sulaksono (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan harapan bersama para anggotanya mengenai bagaimana mereka harus bertindak di tempat kerja dan kepada satu sama lain. Sementara itu, Mckenna (2005) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat dilihat dalam beberapa cara, termasuk dinamika antar pribadi, kerja sama tim, dan bahkan cara individu berpakaian untuk bekerja. Dengan kurang baiknya budaya pada Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri, maka variabel ini dianggap layak untuk diteliti dalam hal pengaruhnya terhadap OCB.

Adapun penelitian tentang pengaruh komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB pernah dilakukan oleh Deskriyanto & Ratnaningrum (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB pegawai Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri secara parsial dan simultan untuk memberikan tambahan informasi, saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi terutama mengenai komitmen, kepuasan kerja, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

II. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif yang memiliki tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian ini yaitu 31 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, observasi, riset internet, dan studi kepustakaan. Hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 alternatif yang memiliki bobot yang berbeda (Sugiyono, 2017). Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 25. Penelitian ini menguji tiga variabel berbeda yaitu komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kerangka penelitian ini digambarkan dalam [Gambar 1](#).



[Gambar 1](#). Kerangka Konseptual

Keterangan :



: Penelitian ini menguji pengaruh secara parsial Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap OCB.

.....➡ : Penelitian ini menguji dampak bersamaan dari komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB.

Sebelum melakukan uji hipotesis penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas terlebih dahulu. Uji ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dapat dikatakan valid (Aulia & Khuzaini, 2021). Hasil uji validitas ditunjukkan pada **Tabel 1**. Berdasarkan **Tabel 1**, terdapat 7 item pertanyaan yang memiliki korelasi $\text{sig} < 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan 1 item pertanyaan yang memiliki korelasi $\text{sig} > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak valid. Data tidak valid tersebut dihapus dan dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data valid, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji validitas ulang pada variabel komitmen dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Probabilitas Korelasi Sig	Keterangan
Komitmen (X ¹)	Item X _{1.1}	0,000	Valid
	Item X _{1.3}	0,010	Valid
	Item X _{1.4}	0,001	Valid
	Item X _{1.5}	0,000	Valid
	Item X _{1.6}	0,003	Valid
	Item X _{1.7}	0,003	Valid
	Item X _{1.8}	0,008	Valid
Kepuasan Kerja (X ²)	Item X _{2.1}	0,000	Valid
	Item X _{2.2}	0,000	Valid
	Item X _{2.3}	0,020	Valid
	Item X _{2.4}	0,000	Valid
	Item X _{2.5}	0,000	Valid
	Item X _{2.6}	0,006	Valid
	Item X _{2.7}	0,000	Valid
	Item X _{2.8}	0,003	Valid
	Item X _{2.9}	0,018	Valid
	Item X _{2.10}	0,023	Valid
Budaya Organisasi (X ³)	Item X _{3.1}	0,000	Valid
	Item X _{3.2}	0,000	Valid
	Item X _{3.3}	0,000	Valid
	Item X _{3.4}	0,000	Valid
	Item X _{3.5}	0,000	Valid
	Item X _{3.6}	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Item Y ₁	0,000	Valid
	Item Y ₂	0,000	Valid
	Item Y ₃	0,001	Valid
	Item Y ₄	0,001	Valid
	Item Y ₅	0,000	Valid
	Item Y ₆	0,000	Valid
	Item Y ₇	0,000	Valid
	Item Y ₈	0,000	Valid
	Item Y ₉	0,000	Valid
	Item Y ₁₀	0,008	Valid
	Item Y ₁₁	0,001	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Selain uji validitas, peneliti juga melakukan uji reliabilitas. Ghozali (2018) mengatakan bahwa indikator pilihan yang dapat dipercaya dapat ditentukan dengan melakukan pengujian reliabilitas. Indikator dianggap kredibel jika skor *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60 dan tidak dapat diandalkan jika berada di bawah ambang batas tersebut. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada [Tabel 2](#). Berdasarkan [Tabel 2](#), disimpulkan nilai koefisien reliabilitas dari variabel komitmen, kepuasan kerja, budaya organisasi dan OCB pegawai memiliki *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan hasil angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

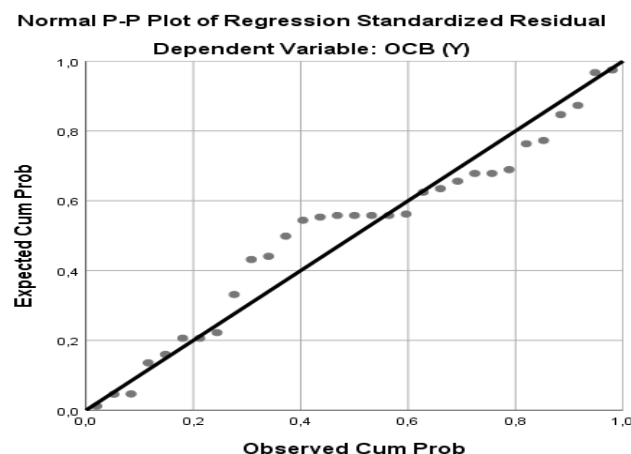
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen (X_1)	0,641	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,717	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,837	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,809	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah asumsi berdistribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas (Ghozali, 2018). Hasil uji ini ditunjukkan pada [Gambar 2](#). *Plot P-P Normal* seperti terlihat pada [Gambar 2](#) menunjukkan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Sebaran titik yang ditunjukkan pada *scatterplot* yang menunjukkan titik-titik yang mengelompok atau tersebar sepanjang garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Scatterplot

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menekankan pentingnya menentukan apakah variabel independen dalam model regresi berhubungan satu sama lain dengan melakukan uji multikolinearitas. Multikolinearitas kemungkinan besar terjadi jika *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, sedangkan tidak mungkin terjadi jika *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Temuan uji ini ditunjukkan pada [Tabel 3](#). [Tabel 3](#) menunjukkan bahwa VIF variabel komitmen sebesar $1,792 < 10$, VIF variabel kepuasan kerja sebesar $2,606 < 10$, dan VIF variabel budaya organisasi sebesar $1,960 < 10$.

10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara ketiga variabel tersebut.

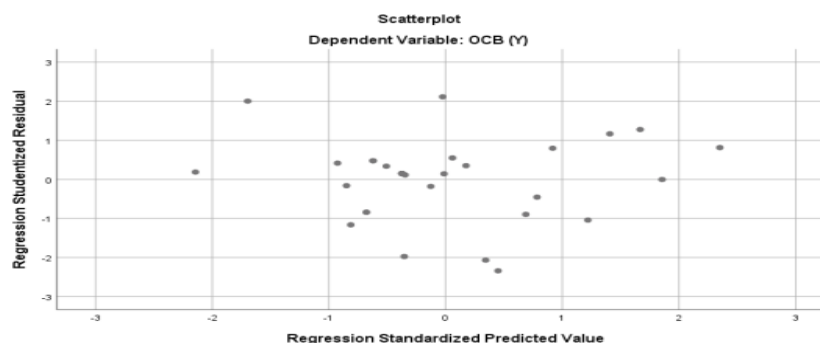
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Komitmen	1,792	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	2,606	Non Multikolinearitas
Budaya Organisasi	1,960	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan utama dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah residu suatu pengamatan tertentu menunjukkan varian yang berbeda dibandingkan dengan residu pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2018). Homoskedastisitas, atau tidak adanya heteroskedastisitas, merupakan syarat yang diperlukan agar model regresi berhasil dalam pengujian ini. Ketika titik-titik pada sumbu Y tersebar merata di atas dan di bawah garis nol, maka dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Temuan uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada [Gambar 3](#). Temuan pada [Gambar 3](#) menunjukkan titik-titik terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, sehingga tidak mungkin untuk melihat tren yang konsisten, sehingga disimpulkan tidak ada bukti terjadinya heteroskedastisitas pada faktor independen manapun. Temuan uji ini membantah adanya



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Linearitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa tujuan uji linieritas perlu dilakukan untuk memeriksa apakah data masukan ke model linier. Temuan uji linearitas ditunjukkan dalam [Tabel 4](#). Data pada [Tabel 4](#) menunjukkan bahwa hubungan antara faktor komitmen dengan OCB, kepuasan kerja dan OCB, serta budaya organisasi dan OCB mempunyai nilai sig lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan hubungan linier, hal ini berarti adanya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji dan memenuhi syarat untuk bisa digunakan pengujian berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity Sig</i>	Keterangan
Komitmen dan OCB	0,586	Linear
Kepuasan Kerja dan OCB	0,066	Linear
Budaya Organisasi dan OCB	0,141	Linear

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk membandingkan pengaruh berbagai

faktor pada variabel target dan menafsirkan temuannya. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan tidak ada jika lebih dari 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis ditunjukkan pada [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Sig.
Komitmen (X_1)	0,008
Kepuasan Kerja (X_2)	0,448
Budaya Organisasi (X_3)	0,038

Sumber: Data primer diolah (2023)

Data menunjukkan bahwa terdapat tingkat signifikansi statistik sebesar 0,008 untuk variabel komitmen. Temuan ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan substansial antara komitmen dan OCB, dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut, maka disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap OCB, artinya individu yang berkomitmen terhadap organisasi, merasa lebih terikat, dan memiliki kepentingan yang lebih besar dalam menyumbangkan waktu serta upaya ekstra untuk kebaikan organisasi diasumsikan sebagai individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku OCB. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2020) yang menjelaskan bahwa secara parsial perubahan komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Data pada [Tabel 5](#) juga menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan hasil nilai uji t yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,448 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat atau lebih dominan terhadap OCB pegawai. Dikarenakan tingginya tingkat kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai, maka pegawai yang sudah merasakan puas dengan pekerjaannya pun belum tentu mau membantu pekerjaan rekan kerjanya karena setiap individu memiliki preferensi yang berbeda, sehingga tidak semua pegawai akan merespon kepuasan kerja dengan cara yang sama dalam menunjukkan perilaku OCB. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti nilai-nilai individu dan situasi di dalam organisasi, yang juga memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk perilaku sukarela pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deskriyanto & Ratnaningrum (2021) yang menjelaskan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Sementara itu, budaya organisasi dan OCB menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan hasil nilai uji t yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan mampu mendorong dan memfasilitasi perilaku sukarela dan kolaboratif yang cenderung memiliki dampak positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofiqoh et al., (2020) yang menjelaskan budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*, sebab apabila budaya organisasinya berkembang sesuai dengan yang diinginkan, maka akan cenderung menumbuhkan perilaku OCB.

Uji Hipotesis (Uji F)

Ghozali (2018) memberikan penjelasan mengenai uji F sebagai teknik untuk memeriksa apakah kumpulan variabel bebas dapat digunakan untuk menghasilkan kumpulan nilai prediksi suatu variabel terikat. Jika $p < 0,05$ maka seluruh faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara statistik. Jika nilai signifikansi probabilitas 0,05 atau lebih, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis ditunjukkan pada [Tabel 6](#). [Tabel 6](#) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik. Nilai signifikansi yang berkisar antara 0,000 hingga 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan faktor-faktor seperti komitmen, kepuasan

kerja, dan budaya organisasi di antara populasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendorong perilaku OCB. Budaya organisasi yang menghargai kolaborasi, saling dukung, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, bersama dengan tingkat komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja, dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong perilaku OCB. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum & Mayalangi (2022) dan Deskriyanto & Ratnaningrum (2021) yang menemukan bahwa komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel	Sig.
Komitmen (X_1)	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	
Budaya Organisasi (X_3)	

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) memberikan penjelasan tentang bagaimana koefisien determinasi dapat digunakan untuk memastikan tingkat pengaruh yang diberikan oleh suatu faktor terhadap serangkaian faktor lainnya. Hasil analisis ditunjukkan pada [Tabel 7](#). [Tabel 7](#) menunjukkan terdapat korelasi antara ketiga faktor OCB pegawai (komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) dengan nilai R^2 sebesar 0,646. Artinya, 64,6% kemungkinan OCB pegawai dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Sisanya sebesar 0,354 atau 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penyelidikan ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R^2
Komitmen (X_1)	0,646
Kepuasan Kerja (X_2)	
Budaya Organisasi (X_3)	

Sumber : Data primer diolah (2023)

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB pegawai pada UPT Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai. Artinya komitmen kerja yang positif dapat meningkatkan kemungkinan munculnya OCB dalam organisasi karena pegawai yang merasa terikat dan berkomitmen akan lebih cenderung untuk berperilaku positif dan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedua, hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai. Artinya, meskipun kepuasan kerja dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk menunjukkan perilaku positif dan memberikan kontribusi tambahan dalam organisasi, hubungan yang tegas dan langsung antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat OCB tidak selalu terwujud.

Ketiga, hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai, budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai positif, kerjasama, dan memberikan kekuatan kepada pegawai secara umumnya memberikan dukungan untuk kemunculan OCB. Ketika pegawai merasa bahwa budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai yang mereka anut, mereka lebih mungkin untuk bersedia berperilaku sukarela demi kebaikan keseluruhan organisasi. Keempat, hasil pengujian secara simultan

menyatakan bahwa variabel komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai, secara bersamaan komitmen kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang memberikan dukungan dapat menciptakan suasana di mana OCB muncul secara alami. Ketiga faktor ini berperan dalam memotivasi karyawan untuk berperilaku sukarela, memberikan kontribusi lebih, dan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, penting untuk diingat bahwa dampaknya mungkin bervariasi tergantung pada konteks dan situasi khusus di dalam organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, pihak UPT Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja kepada pegawai dengan selalu memberikan suasana dan kondisi kerja yang aman dan nyaman kepada semua pegawai seperti memberi dukungan dan apresiasi kepada pegawai, memperhatikan lingkungan kerja, selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dan memberikan fasilitas yang dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan seperti menyediakan ruang istirahat, menyediakan ruang baca. Selain itu, budaya kerja baru seperti rapat pegawai satu bulan sekali agar dilakukan untuk mendengarkan permasalahan maupun keluhan pegawai untuk bisa membuat pegawai merasa diperhatikan. Karena dengan suasana kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan komitmen, kepuasan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB pegawai.

Terlepas dari hasil penelitian ini, penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti di masa depan. Kendalanya adalah pembatasan pada satu subjek penelitian, yaitu Pegawai Negeri Sipil di UPT Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri. Oleh karena itu, saran untuk peneliti berikutnya adalah untuk memperluas cakupan penelitian atau menginvestigasi populasi yang lebih besar. Selain itu, diharapkan peneliti di masa depan dapat meneliti menggunakan variabel-variabel lainnya diluar variabel yang ada pada penelitian ini supaya didapatkan hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap OCB pegawai.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada Universitas Islam Kediri Kediri dan UPT Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri yang telah mendukung dalam kelancaran penelitian penulis.

Deklarasi

Penulis menyatakan bahwa karya ini belum pernah diterbitkan atau diajukan untuk publikasi di tempat lain, tidak mempunyai kepentingan finansial atau hubungan pribadi yang saling bersaing yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaporkan dalam artikel ini dan setiap penulis telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap perencanaan, pelaksanaan, atau analisis dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adi, A., Nurmayanti, S., & Hermanto, H. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.30812/target.v4i1.1883>
- Aulia, F. P. A., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Bank Jatim Kantor Cabang Bojonegoro). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5), 1–16.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Deskriyanto, P. K., & Ratnaningrum. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya

- Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis (AKUNTANSI)*, 1(1), 50–58.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi -Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214.
- Fitriani, & Mokhlas. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara*, 1(1), 13–27.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7340–7370.
- Mckenna, E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ningrum, N. R., & Mayalangi, R. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *UBMJ (UPY Business and Management Journal)*, 01(02), 27–34.
- Ningsih, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 1(5), 75–88.
- Putri, J. R., Yusuf, S., & Sunaryo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.30812/target.v3i1.1035>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiqoh, M., Isharijadi, & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka*, 1(2), 59–64.
- Subawa, I. M. B. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4772–4799.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.