

**PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI KANTOR KECAMATAN MOTOLING TIMUR**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB STRATIFICATION AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE EAST MOTOLING DISTRICT OFFICE*

Oleh:

**Chindy Ester Tompodung<sup>1</sup>**

**Lucky O.H Dotulong<sup>2</sup>**

**Debry Chrystie A Lintong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

<sup>1</sup>[chindy.tompodung19@gmail.com](mailto:chindy.tompodung19@gmail.com)

<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

<sup>3</sup>[debry\\_lintong@unsrat.ac.id](mailto:debry_lintong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Kecamatan Motoling Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang diambil dari seluruh populasi pada Kantor Kecamatan Motoling Timur dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Work Environment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci:** *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, *Work Environment* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

**Abstract:** This research aims to determine the influence of *Organizational Commitment*, *Job Statistics* and *Work Environment* on *Organizational Citizenship Behavior* in the East Motoling District Office. The sample in this study consisted of 30 respondents taken from the entire population at the East Motoling District Office using a saturated sampling technique. Data collection carried out in this research used a questionnaire, which was processed using the SPSS application. The results of this research found that *Organizational Commitment* had a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Satisfaction* had a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*, and *Work Environment* had a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*.

**Keywords:** *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, *Work Environment* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di Organisasi adalah tempat di mana sekelompok individu dengan visi yang sama bekerja sama melalui aktivitas yang diarahkan oleh dua orang atau lebih, menjalani interaksi yang dinamis untuk mencapai tujuan bersama. Pembentukan organisasi yang mampu mengatasi tantangan yang dihadapi sangat tergantung pada faktor-faktor tertentu, termasuk peran kunci sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam dinamika organisasi. Secara umum kecamatan merupakan wilayah administratif yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat, yang diangkat dari kalangan pegawai negeri sipil oleh bupati/wali kota setempat dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota tersebut melalui sekretaris daerah

kabupaten/kota. Pemerintahan merupakan organisasi atau wadah orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat dan negara.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas (Paramita, 2012). Karena dilakukan oleh seseorang meskipun tidak diperintahkan, perilaku ini sering dianggap sebagai sebuah hal kecil dan bahkan diabaikan. Karyawan cenderung kehilangan minat untuk menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ketika mereka tidak merasakan timbal balik yang sesuai dengan harapan atau ketika tingkat komitmen berkaitan secara penting dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), karena individu yang 2 berkomitmen tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas inti, melainkan juga bersedia mengemban tanggung jawab tambahan yang memerlukan usaha ekstra. Mereka merasa tidak adil. Organisasi diharapkan dapat memberikan rasa adil bagi pegawai serta dapat memberikan perhatian dari setiap tindakan kecil yang dilakukan pegawai sehingga pegawai yang memiliki motivasi tinggi juga didukung oleh *Organizational Commitment* akan lebih sering memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah Komitmen Organisasi atau *Organizational Commitment*. Menurut Suwardi dan Utomo (2011) Aspek gagasan komitmen organisasi mencakup kesediaan untuk bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan bahwa seseorang akan tetap bersama perusahaan atau organisasi, serta penerimaan dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip atau tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah metode bagi karyawan untuk tetap terhubung secara aktif dalam bisnis dan rasa saling memahami baik oleh organisasi dan karyawannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan seorang karyawan yang telah membuat keputusan untuk bergabung dengan organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan niat untuk tetap menjadi anggota organisasi itu dikatakan telah menunjukkan komitmen organisasi. Maka salah satu faktor penting dalam membangun perilaku OCB yaitu Komitmen organisasional sehingga organisasi perlu memperhatikan karyawan agar komitmen organisasional semakin kuat, sebaliknya jika organisasi tidak memperhatikan atau tidak menganggap tindakan – tindakan kecil pegawai sebagai sesuatu yang perlu mendapat pengakuan maka seperti yang dikatakan sebelumnya, pegawai yang merasa tidak ada apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan hanya 3 dianggap sebuah hal kecil akan berdampak pada menurunnya OCB dari pegawai itu sendiri.

Kurangnya perilaku OCB ini juga dapat terjadi ketika tidak adanya kepuasan pegawai terhadap pimpinan maupun organisasi karena menganggap pekerjaan yang dilakukan kurang mendapat perhatian dari pimpinan maupun dari sesama rekan kerja. Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* adalah perasaan atau reaksi yang ditimbulkan oleh suatu pekerjaan merupakan definisi yang dikemukakan Menurut Krietner & Kinicki (2004). Hal ini tentunya harus menjadi perhatian serius dalam organisasi mengingat tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB. Memiliki indikator yang mengukur kepuasan kerja, yaitu: Gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan promosi.

Work environment atau lingkungan kerja adalah faktor lain mempengaruhi kerja para pegawai oleh sebab itu, suasana kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang terbaik. Ketika seorang karyawan puas dengan lingkungan kerjanya, dia akan merasa nyaman dalam pekerjaan itu dan lebih mampu menyelesaikan tugasnya selama waktu kerja yang diberikan. Di sisi lain, Kondisi kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja dan dapat membuat karyawan kurang produktif, yang akan menyebabkan output yang turun dari harapan. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan sehat memiliki dampak yang signifikan terhadap energi dan antusiasme karyawan. Tentunya dengan merasakan lingkungan kerja yang ia anggap nyaman akan menguntungkan setiap karyawan karena akan mempengaruhi pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajiban masing-masing yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Dari hal tersebut, dalam membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman tentunya harus 4 didorong oleh setiap individu pegawai harus memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan agar supaya mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Agar supaya kenyamanan dalam suatu lingkungan kerja akan menciptakan pegawai yang mumpuni.

Kantor Kecamatan Motoling Timur adalah instansi pemerintah daerah yang selain membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah kecamatan, instansi pemerintah daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik kecamatan juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik dalam kerangka tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas dalam bentuk pelayanan atau perijinan. melalui keseragaman layanan dan keterbukaan. Tugas tambahan kantor kecamatan motoling timur antara lain membantu pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), akte kelahiran, perkawinan, dan tanah serta izin keramaian, legalisasi dokumen, dan program keluarga harapan.

Untuk menunjang hal-hal diatas maka Kantor kecamatan Motoling Timur perlu memiliki pegawai yang dapat diandalkan, berpengetahuan luas, mampu memahami dan melaksanakan tanggung jawab utama mereka

sesuai dengan bidang tugas yang diberikan kepada mereka sangat penting untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Akan tetapi di Kantor Kecamatan Motoling Timur terdapat pegawai yang masih kurang aktif dan sering menunda dalam melayani masyarakat sehingga berkaitan dengan kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk itu, mereka tentu harus memiliki komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap masyarakat dengan melakukan pekerjaan secara sukarela agar percepatan dalam memberikan pelayanan dapat 5 tercapai. Tidak dipungkiri lagi bahwa masyarakat ingin mendapatkan pelayanan yang berkualitas dari pemerintah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji secara mendalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Kecamatan Motoling Timur yang diukur dari sudut pandang *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Work Environment*.

Adanya OCB menjadi hal yang positif bagi organisasi, tak terkecuali di instansi pemerintahan kantor kecamatan motoling timur, meskipun pada kenyataannya masih sedikit diketahui. Diharapkan Kantor kecamatan Motoling timur dapat memberikan pelayanan pemerintahan yang baik bagi masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job stratification* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Untuk Mengetahui apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Untuk Mengetahui apakah *Work Environment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
4. Untuk Mengetahui apakah *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Work Environment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### *Organizational Commitment*

*Organizational Commitment*, juga dikenal sebagai komitmen organisasi, adalah keadaan di mana seorang anggota mempertimbangkan keyakinan, kepercayaan, dan cara menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi sehingga mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menjalankan tugas organisasi dan bertahan menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Indikator Komitmen Organisasi menyatakan bahwa: Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment), Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment), Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) (Busro, 2018).

#### *Job Satisfaction*

*Job Satisfaction* atau kepuasan kerja memiliki peran penting bagi organisasi. Bagaimana pun bentuknya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi sejauh apa dan bagaimana sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan instansi. Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2015). Lima indikator yang terdapat di dalam kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri (Work It self), Penyelia (Supervision), Teman sekerja (Coworkers), Promosi (Promotion), Gaji/Upah (Pay) (Luthans, 2006).

#### *Work Environment*

Menurut Sunyoto (2013), menggambarkan segala sesuatu yang berada di sekitar orang-orang di tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugasnya, termasuk hal-hal seperti keteraturan, musik, pencahayaan, dan elemen lain yang dianggap sebagai lingkungan kerja. Ada



beberapa indikator lingkungan kerja, berikut di antaranya : Penerangan, Suhu udara, Suara bising, warna dan tata letak/ruang gerak, Keamanan dan hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2009).

### ***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Robbins (2006) menjelaskan bahwa OCB merupakan tindakan yang disengaja yang dilakukan oleh karyawan yang tidak diminta secara formal dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, tetapi mempromosikan operasi perusahaan yang efisien. Organ (1998) dalam Titisari (2014:56) menyatakan ada 5 indikator terkait Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu altruisme, sportmanship, courtesy, conscientiousness

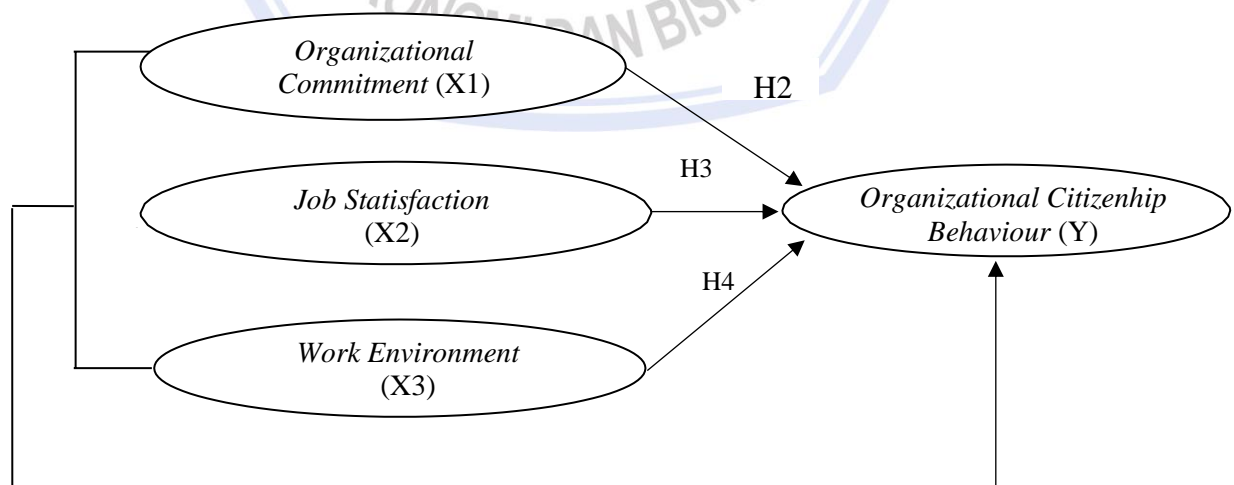
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana dan Epsilandri Septyarini (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi pada PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Serta secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).

Penelitian Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan mengambil sampel karyawan bagian Tata Usaha FISE UNY. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian Mangindaan, Tewal, Dotulong (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Sutan Raja Amurang. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2024*

**Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Diduga *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

H<sub>2</sub> : Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

H<sub>3</sub> : Diduga *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

H<sub>4</sub> : Diduga *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang menggunakan variabel bebas *Organizational Commitment* (X1), *Job Satisfaction* (X2), *Work Environment* (X3) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Menurut Sugiyono (2019). metode kuantitatif adalah Para penulis menggunakan penelitian kuantitatif untuk lebih memahami efek dari komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pada perilaku kewarganegaraan organisasi.

**Populasi dan Besaran Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua 30 pegawai kantor kecamatan motoling timur. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan ketertabasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 30 responden.

**Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah sumber data yang didapatkan oleh penulis secara langsung dari sumbernya melalui hasil wawancara di lapangan dan tanggapan responden terhadap kuesioner yang diedarkan oleh peneliti kepada responden. Data sekunder adalah data yang sudah didapatkan peneliti dari sumber yang sudah ada seperti literatur, artikel, jurnal dan dokumentasi.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah metode atau cara yang dapatpeneliti gunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara dan kuesioner.

**Pengujian Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Sebuah survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:52).

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survey dianggap reliabel jika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

**Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat

adalah *Organizational Citizenhip Behaviour*, sedangkan yang menjadi variabel bebas *Organizational Commitment*, *Job Statistfaction* dan *Work Environment*.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian hipotesis klasik yang terdiri dari pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas. Dan normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan tes yang akan menemukan kesamaan gejala multikolinearitas antara persamaan yang dihasilkan. Alat uji Variance Inflation Factor (VIF) dipergunakan untuk menemukan tanda-tanda multikolinearitas. Skor VIF kurang dari 10 berarti tidak ada gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji dengan melihat grafik plot yaitu jika terdapat pola tertentu pada titik – titiknya maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heterokedastisitas. Sebaliknya jika grafik plot tidak membentuk pola tertentu atau menyebar maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dummy atau residual dalam model regresi tersebut berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2013), ada 2 cara untuk menguji normalitas data yaitu analisis grafis dan uji statistik.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali 2011).

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali 2011).

### Koefisien Korelasi Berganda

Teknik analisis korelasi berganda (multiple correlarion) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (Sugiyono 2016).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinan R<sup>2</sup> dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi R<sup>2</sup> antara 0 (nol) dan 1 (satu).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Variabel	Items	Validitas		Status	Reliabilitas	
		r hitung	r tabel.		Cronbach Alpa	Status
<i>Organizational Commitment</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,746	0,361	Valid	0,615	Reliabel
	X1.2	0,690	0,361	Valid	0,615	Reliabel
	X1.3	0,487	0,361	Valid	0,615	Reliabel
	X1.4	0,787	0,361	Valid	0,615	Reliabel
<i>Job Statistfaction</i> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,742	0,361	Valid	0,703	Reliabel
	X2.2	0,725	0,361	Valid	0,703	Reliabel
	X2.3	0,671	0,361	Valid	0,703	Reliabel
	X2.4	0,634	0,361	Valid	0,703	Reliabel
	X2.5	0,623	0,361	Valid	0,703	Reliabel

Work Environment ( $X_3$ )	X3.1	0,767	0,361	Valid	0,631	Reliabel
	X3.2	0,684	0,361	Valid	0,631	Reliabel
	X3.3	0,473	0,361	Valid	0,631	Reliabel
	X3.4	0,809	0,361	Valid	0,631	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	Y.1	0,731	0,361	Valid	0,620	Reliabel
	Y.2	0,465	0,361	Valid	0,620	Reliabel
	Y.3	0,804	0,361	Valid	0,620	Reliabel
	Y.4	0,552	0,361	Valid	0,620	Reliabel
	Y.5	0,569	0,361	Valid	0,620	Reliabel

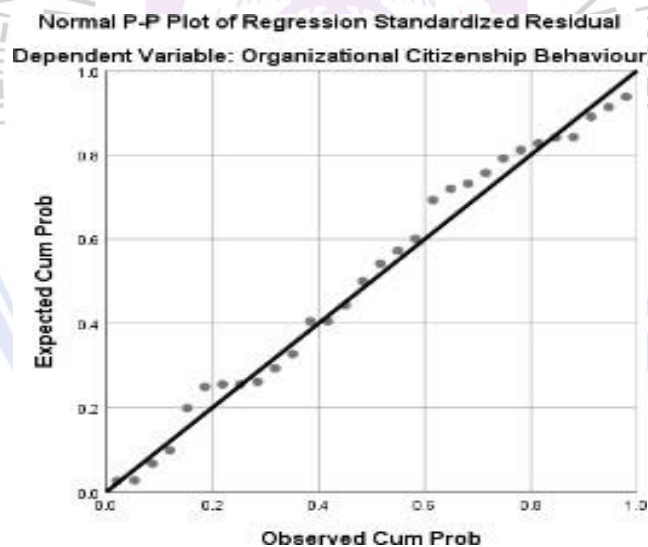
Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Uji validitas diperlukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator yang terkandung dalam kuesioner dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variable yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{hitung}$  dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner sudah valid atau bisa dikatakan sah. Dalam pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi dari suatu instrument penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Kemudian hasil uji ini akan dinyatakan dalam koefisien alpha, yang berkisar antara angka 0 s/d 1. Semakin mendekati 1 sebuah alat ukur dikatakan semakin reliabel dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel 1 diatas didapatkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu instrumen penelitian dinyatakan valid. Hasil reliabilitas yang dipaparkan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variable lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan oleh penelitian ini untuk masing-masing variabel dapat diandalkan atau dipercaya.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan gambar 2 di atas yang menunjukkan penyebaran data di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, sehingga pada grafik P-Plot ini uji normalitas terpenuhi.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

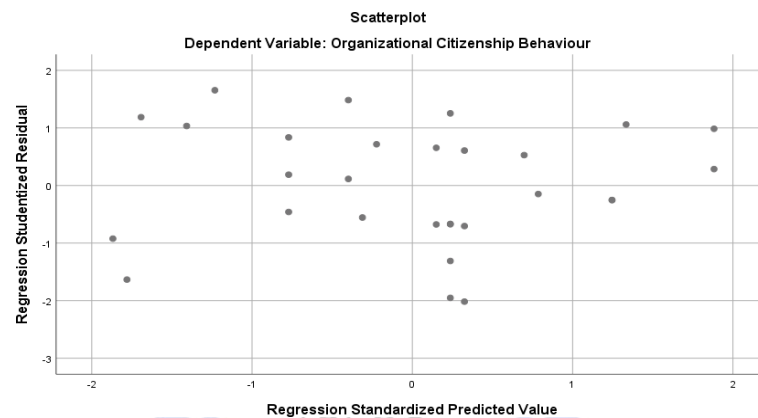
1	OrganizationalCommitment	.386	2.114
	Job Statisfaction	.267	3.749
	WorkEnvironment	.358	2.287

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)



Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dan model regresi linear berganda dapat terpenuhi.

### Hasil Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas dan di bawah di sekitar angka 0. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.176	.069		277.688	.000
	<i>Organizational Commitment</i>	.085	.018	.383	4.798	.000
	<i>Job Satisfaction</i>	.153	.006	.890	26.025	.000
	<i>WorkEnvironment</i>	.114	.016	.512	6.973	.000

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai konstanta  $\beta_0$  sebesar 19,176, koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,085, koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,153, koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,114, dan koefisien regresi ( $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ ) dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Table 8. Hasil Ujian t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.176	.069		277.688	.000
	<i>Organizational Commitment</i>	.085	.018	.383	4.798	.000
	<i>Job Satisfaction</i>	.153	.006	.890	26.025	.000
	<i>WorkEnvironment</i>	.114	.016	.512	6.973	.000

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *Organizational Commitment* ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 4,798, yang lebih besar dari t-tabel 1,705. Selanjutnya, terdapat pengaruh signifikan dari *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 26,025, yang juga lebih besar dari t-tabel 1,705. Terakhir, *Work Environment* ( $X_3$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*



(Y) dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 6,973, melebihi t-tabel 2,048. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1, H2, serta H3 diterima.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.214	3	1.071	1058.932	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.026	26	.001		
	Total	3.240	29			

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 8, ditemukan bahwa variabel *Organizational Commitment* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Work Environment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y), dengan nilai F-hitung sebesar 1058,932 yang melebihi F-tabel 2,975 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di kantor Kecamatan Motoling Timur. Dengan demikian, H0 ditolak dan H4 diterima.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					RSquare Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.996 <sup>a</sup>	.902	.991	.032	.902	1058.932	3	26	.000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 <sup>a</sup>	.902	.991	.032

Sumber: Data olahan IBM SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien korelasi (R) penelitian ini adalah sebesar 0,996. Berdasarkan interpretasi besarnya nilai koefisien, maka variabel *Organizational Commitment*, *job satisfaction*, dan *Work Environment* memiliki hubungan kekuatan yang sangat kuat terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,902 menunjukkan bahwa besar persentase variasi *organizational citizenship behaviour* yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Work Environment* sebesar 90,2%, sedangkan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden pegawai kantor Kecamatan Motoling Timur menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih banyak melakukan tindakan OCB, yang mencerminkan loyalitas dan keinginan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi mencakup keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, berusaha keras sesuai tujuan organisasi, serta penerimaan nilai-nilai organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB.

#### Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil penelitian yang melibatkan 30 pegawai kantor Kecamatan Motoling Timur menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya, semakin tinggi keinginan mereka untuk melakukan tindakan OCB, seperti menolong rekan kerja dan mendukung keberhasilan instansi. Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan

kerja sebagai perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan, yang tercermin dari perilaku baik pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Pandey, Lengkon, dan Kojo (2019) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Penelitian yang melibatkan 30 pegawai kantor Kecamatan Motoling Timur menunjukkan bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, meningkatkan keinginan pegawai untuk melakukan tindakan OCB, seperti melakukan pekerjaan tambahan tanpa diminta. Melnurlut Sulnyoto (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas seperti pencahayaan dan kebersihan, mempengaruhi performa pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Femina Frashelia Tontoli, Christoffel Kojo, dan Greis M. Sendow (2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*** Hasil penelitian dengan membagikan kuesioner kepada 30 pegawai kantor Kecamatan Motoling Timur menunjukkan bahwa *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Work Environment* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti tindakan OCB pegawai dipengaruhi oleh tingkat komitmen, kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Ketiga faktor ini secara bersama-sama mempengaruhi perilaku pegawai untuk melakukan pekerjaan ekstra tanpa diminta atau diberi imbalan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tumbol, Nelwan, dan Pandowo (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kebahagiaan di tempat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihitung dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Commitment Organizational* : berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizanship Behaviour* di Kecamatan Motoling Timur
2. *Job Statisfaction* : berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizanship Behaviour* di Kecamatan Motoling Timur
3. *Work Environtment* : berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizanship Behaviour* di Kecamatan Motoling Timur
4. *Commitment Organizational*, *Work Environtment* dan *Job Statisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Kecamatan Motoling Timur

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan, disarankan agar pimpinan Kecamatan Motoling Timur lebih memperhatikan komitmen organisasional pegawai, memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, dan memastikan lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga aspek ini berpotensi meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai, yang sangat menguntungkan bagi instansi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan variabel lain dalam penelitian guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan memperbaiki kekurangan yang ada agar penelitian di masa depan dapat menjadi lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Saputra. A., Kirana. K.C. dan Septyarini. E. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).

- Darmawati, A., Hayati, L.N. (2013) Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*
- Bellania Mangindaan, Bernhard Tewal, Lucky OH Dotulong. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8 (1), 2020
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Danendra, A. N. B., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Tontoli, F.F., Kojo C., Sendow, G.M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongodow Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10 (4), 1557-1566, 2022
- Krietner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Pandey, K. K., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2019). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Paramita, (2012). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Aspects Of Individual Activities At Work*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Human resource and personnel perilaku organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1), 1-11.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bogor: Mitra Wacana Media.



Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang daerah Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1557-1566.

Tumbol, J. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 72-84.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

