



## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI PT. PLN NUSA DAYA SUMBAWA

Febriyanti Arum<sup>1\*</sup>, Muttaqillah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

\*Penulis Korespondensi: [febriyantiarum4@gmail.com](mailto:febriyantiarum4@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of job satisfaction, organizational commitment, and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT. PLN Nusa Daya Sumbawa. The research employed a quantitative approach using a simple random sampling technique, involving 54 respondents from a total population of 115 employees. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on OCB ( $\beta = 0.301$ ;  $t = 2.863$ ;  $p < 0.05$ ). Organizational commitment also has a positive and significant effect ( $\beta = 0.290$ ;  $t = 2.266$ ;  $p < 0.05$ ). Organizational culture has a positive and significant effect on OCB ( $\beta = 1.371$ ;  $t = 11.971$ ;  $p < 0.05$ ). Simultaneously, all variables have a significant effect on OCB ( $F = 95.389$ ;  $p < 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2 = 0.851$ ) indicates that 85.1% of the variation in OCB is explained by these variables, while the remaining 14.9% is influenced by other factors. These findings confirm that organizational culture is the most dominant factor, followed by job satisfaction and organizational commitment. Therefore, strengthening organizational culture as well as improving job satisfaction and employee commitment are important strategies to promote extra-role behavior and enhance organizational effectiveness.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT. PLN Nusa Daya Sumbawa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik simple random sampling, melibatkan 54 responden dari total populasi 115 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ( $\beta = 0,301$ ;  $t = 2,863$ ;  $p < 0,05$ ). Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan ( $\beta = 0,290$ ;  $t = 2,266$ ;  $p < 0,05$ ). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ( $\beta = 1,371$ ;  $t = 11,971$ ;  $p < 0,05$ ). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap OCB ( $F = 95,389$ ;  $p < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,851$ ) menunjukkan bahwa 85,1% variasi OCB dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan 14,9% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan, diikuti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi serta peningkatan kepuasan kerja dan komitmen pegawai menjadi strategi penting dalam mendorong perilaku ekstra peran dan meningkatkan efektivitas organisasi.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi di era modern menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks, keberhasilan organisasi tidak hanya

ditentukan oleh sistem dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Robbins & Judge (2019) manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola perilaku, sikap, serta keterlibatan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Salah satu aspek perilaku kerja yang berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tanggung jawab formal dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Perilaku ini mencerminkan kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif, serta memberikan kontribusi ekstra demi kelancaran operasional organisasi. Menurut Titisari (2014) OCB menjadi indikator penting dalam menilai kualitas perilaku kerja karyawan karena mampu meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mendorong munculnya perilaku sukarela. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, sedangkan budaya organisasi merupakan sistem nilai yang membentuk perilaku kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendorong terbentuknya perilaku OCB dalam organisasi.

PT PLN Nusa Daya Sumbawa sebagai perusahaan yang bergerak di sektor ketenagalistrikan memiliki tuntutan operasional yang tinggi, seperti kesiapsiagaan, koordinasi tim, dan respons cepat terhadap gangguan jaringan. Dalam kondisi tersebut, perilaku OCB menjadi sangat penting karena mendukung kelancaran operasional dan kualitas pelayanan. Namun, berdasarkan hasil observasi dan data internal perusahaan periode Agustus–Oktober 2025, menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran pegawai tergolong baik, perilaku kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya inisiatif, kurangnya kerja sama tim, serta belum berkembangnya perilaku kontribusi ekstra karyawan. Selain itu, kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa permasalahan seperti kepuasan kerja yang belum optimal akibat beban kerja tinggi, keterbatasan personel, serta minimnya penghargaan. Di sisi lain, komitmen organisasi dan implementasi budaya kerja juga belum berjalan secara maksimal, sehingga berdampak pada rendahnya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun, hasil penelitian masih menunjukkan ketidakkonsistenan, khususnya pada pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap OCB. Selain itu, penelitian dalam konteks sektor ketenagalistrikan masih terbatas, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami fenomena tersebut secara spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT PLN Nusa Daya Sumbawa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung efektivitas operasional dan kualitas pelayanan perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### ***Grand Teori: Organizational Behavior Theory***

Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) menjelaskan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar tugas formal yang berkontribusi pada kinerja organisasi Robbins & Judge (2019) OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sebagai faktor utama pembentuk perilaku kerja.

Teori Social Exchange Blau (1964) menyatakan bahwa hubungan karyawan dan organisasi didasarkan pada timbal balik, di mana kepuasan kerja mendorong munculnya perilaku positif seperti OCB. Komitmen organisasi memperkuat keterikatan emosional karyawan, sedangkan budaya organisasi membentuk nilai dan norma kerja. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam mendorong terbentuknya Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal yang telah ditetapkan organisasi, namun memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019) OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Sementara itu Titisari (2014) menyatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja dan menjalankan tugas tambahan secara sukarela.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ dalam Titisari (2014) yaitu:

1. Altruism
2. Conscientiousness
3. Sportsmanship
4. Courtesy
5. Civic Virtue

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan, penilaian, dan perilaku selama bekerja. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan perasaan menghargai pekerjaan tersebut. Robbins & Judge (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Hubungan dengan atasan
3. Teman sekerja
4. Promosi
5. Gaji dan upah

## **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019) komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Steer & Porter (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai-nilai organisasi, dan bersedia berusaha demi organisasi.

Menurut Steer & Porter (2014), komitmen organisasi terdiri dari tiga elemen utama, yaitu:

1. Identifikasi
2. Keterlibatan
3. Loyalitas

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi perilaku kerja. Menurut Robbins & Judge (2019) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, dan cara kerja yang dimiliki bersama dan menjadi pedoman dalam bertindak. Sementara itu, Armstrong dalam Mulyaningsih (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan sikap, keyakinan, dan asumsi yang membentuk cara individu berperilaku dalam organisasi.

Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins & Judge (2019), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan atau pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT. PLN Nusa Daya yang berjumlah 115 orang.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2024) survei merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan pada bagian dari populasi (sampel) untuk mengetahui pendapat, sikap, atau persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti.

#### **Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

##### **1. Angket**

Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa angket adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Pada penelitian ini, angket digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data yang diperlukan. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman dan kondisi kerja mereka di PT. PLN Nusa Daya Sumbawa

##### **2. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2024), wawancara merupakan proses interaksi antara dua pihak yang bertujuan untuk bertukar informasi dan gagasan melalui kegiatan tanya jawab, sehingga peneliti dapat menggali serta membangun pemahaman mengenai topik yang

sedang diteliti. Dalam penelitian ini, wawancara dimanfaatkan untuk memperoleh informasi tambahan terkait berbagai permasalahan dan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PLN Nusa Daya Sumbawa.

### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2024), teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti berbagai sumber tertulis, seperti buku, arsip, dokumen, catatan, gambar, atau gambar yang berupa laporan atau informasi lain yang dapat mendukung kebutuhan penelitian.

### Prosedur Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2024) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis statistik yang digunakan karena pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Menurut Ghozali (2021) rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = OCB$

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja)

$b_2$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi)

$b_3$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_3$  (Budaya Organisasi)

$X_1$  = Variabel Kepuasan Kerja

$X_2$  = Variabel Komitmen Organisasi

$X_3$  = Variabel Budaya Organisasi

$e$  = Error

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov test, dimana data berdistribusi normal apabila nilai probabiliti  $> 0,05$ .

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,39906616
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,113
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,075, > 0,05, maka disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,360	3,675		1,187	,241		
	KEPUASAN KERJA	,289	,155	,301	2,863	,008	,114	8,786
	KOMITMEN	,405	,179	,290	2,266	,028	,181	5,511
	BUDAYA	1,027	,086	1,371	11,971	,000	,227	4,410

a. Dependent Variable: OCB

$$Y = 4,360 + 0,289X_1 + 0,405X_2 + 1,027X_3 + e$$

##### Keterangan:

$$Y = \text{OCB}$$

$$a = \text{Konstanta (4,360)}$$

$$b_1 = 0,289 \text{ (Kepuasan Kerja)}$$

$$b_2 = 0,405 \text{ (Komitmen Organisasi)}$$

$$b_3 = 1,027 \text{ (Budaya Organisasi)}$$

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI  
PT. PLN NUSA DAYA SUMBAWA**

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

$e$  = error

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linear berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 4,360 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi dianggap bernilai nol, maka nilai OCB berada pada angka 4,360. Nilai ini menggambarkan kondisi dasar variabel dependen sebelum dipengaruhi oleh variabel independen.
2. Nilai koefisien Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,289 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan OCB sebesar 0,289, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
3. Nilai koefisien Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,405 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Komitmen Organisasi akan meningkatkan OCB sebesar 0,405, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
4. Nilai koefisien Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 1,027 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan OCB sebesar 1,027, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
5. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel independen (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dilihat dari nilai koefisien beta terstandarisasi, variabel Budaya Organisasi ( $\beta = 1,371$ ) memiliki nilai terbesar, sehingga merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan terutama Budaya Organisasi akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan OCB dalam organisasi.

### Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI  
PT. PLN NUSA DAYA SUMBAWA**

secara individual Ghozali (2021). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,360	3,675		1,187	,241		
	KEPUASAN KERJA	,289	,155	,301	2,863	,008	,114	8,786
	KOMITMEN	,405	,179	,290	2,266	,028	,181	5,511
	BUDAYA	1,027	,086	1,371	11,971	,000	,227	4,410

a. Dependent Variable: OCB

1. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 2,863 > t tabel 2,010, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05., sehingga H<sub>1</sub> diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
2. Nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 2,266 > t tabel 2,010, dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05. sehingga H<sub>2</sub> diterima dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
3. Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 11,971 > t tabel 2,010, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H<sub>3</sub> diterima dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021) metode ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 <sup>a</sup>	,851	,842	3,72911

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KOMITMEN, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: OCB

Nilai R Square sebesar 0,851 atau 85,1%, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel OCB sebesar 85,1%, Sementara itu, sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Sumbawa. Hasil analisis menunjukkan nilai  $\beta$  sebesar 0,301 dengan nilai  $t$  hitung 2,863 >  $t$  tabel 2,010 dan signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih sukarela membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta berkontribusi lebih dari tugas formalnya.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang mendorong munculnya perilaku kerja ekstra. Selain itu Organ *et al.* dalam (Titisari, 2014) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela di luar tugas formal yang mendukung efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titisari, Luthans, dan Philip M. Podsakoff yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal, kooperatif, serta memiliki kepedulian terhadap organisasi.

Dalam konteks PT. PLN Nusa Daya Sumbawa, kepuasan kerja tercermin dari kondisi kerja, hubungan antarpegawai, serta penghargaan yang diterima. Namun, secara empiris masih ditemukan kurangnya kerja sama dan partisipasi pegawai dalam membantu rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja sangat penting untuk mendorong perilaku OCB serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Sumbawa. Hasil analisis menunjukkan nilai  $\beta$  sebesar 0,290 dengan nilai  $t$  hitung 2,266 >  $t$  tabel 2,010 dan signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, peduli terhadap organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi di luar tugas formalnya.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Meyer & Allen (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Selain itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja ekstra yang mendukung efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luthans, Philip M. Podsakoff, dan Titisari yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih kooperatif, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berkontribusi aktif dalam organisasi.

Dalam konteks PT. PLN Nusa Daya Sumbawa, komitmen organisasi tercermin dari loyalitas, keterlibatan, dan kepedulian pegawai terhadap organisasi. Namun, secara empiris masih ditemukan rendahnya keterlibatan dan kerja sama antarpegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi sangat penting untuk mendorong perilaku OCB serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada PT. PLN Nusa Daya Sumbawa. Hasil analisis menunjukkan nilai  $\beta$  sebesar 1,371 dengan nilai  $t$  hitung 11,971 >  $t$  tabel 2,010 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi perilaku OCB pegawai. Selain itu, budaya organisasi menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi OCB dibandingkan variabel lainnya. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat cenderung lebih kooperatif, peduli, dan bersedia memberikan kontribusi di luar tugas formalnya.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Schein yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Selain itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja positif, seperti kerja sama dan kepedulian terhadap organisasi.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI  
PT. PLN NUSA DAYA SUMBAWA**

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titisari, Luthans, dan Philip M. Podsakoff yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pegawai yang berada dalam budaya organisasi yang kondusif cenderung lebih loyal, kooperatif, serta memiliki tanggung jawab tinggi terhadap organisasi.

Dalam konteks PT. PLN Nusa Daya Sumbawa, budaya organisasi tercermin dari nilai kerja sama, komunikasi, dan kepedulian antarpegawai. Namun, secara empiris masih ditemukan kurang optimalnya kerja sama dan partisipasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan perilaku OCB serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, PT. PLN Nusa Daya Sumbawa disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, perbaikan fasilitas kerja, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang. Selain itu, organisasi perlu memperkuat komitmen pegawai melalui komunikasi yang efektif dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta mengembangkan budaya organisasi yang menekankan kerja sama, disiplin, dan inovasi guna meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara optimal.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu objek penelitian dengan jumlah responden terbatas serta menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner, sehingga berpotensi menimbulkan subjektivitas dan belum dapat digeneralisasikan secara luas. Variabel yang digunakan juga terbatas pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan, serta memperluas objek penelitian dan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Edgar H. Schein, & P. Schein. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5 ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Kespuluh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. , L. B. C. , & L. K. W. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI  
PT. PLN NUSA DAYA SUMBAWA**

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Steer, & Porter. (2014). *Employee Organization Link Ages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. Academic Press.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.