p-ISSN: 2963-7856| e-ISSN: 2961-98901
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 5 No. 2 October-December 2026, 5170-5177

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Cicilia Halim[1*], Rita Norce Taroreh[2], Christy Natalia Rondonuwu[3]

[1,2,3,4]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Unsrat Bahu Manado
E-mail: ciciliahlm@gmail.com
* Corresponding Author

https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i2.8228

ARTICLE INFO

Article history
Received: 13 Okt 2026
Revised: 21 Okt 2026
Accepted: 06 Nov 2026

Kata Kunci:
Lingkungan kerja; komitmen organisasi; kepuasan kerja; Organizational Citizenship Behavior.

Keywords:
Work environment; organizational commitment; job satisfaction; Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), baik secara parsial maupun simultan, pada pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 104 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan sampel 83 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% dan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert serta didukung dokumentasi dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (B = 0,317; t = 4,617; p < 0,001), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,702; t = 4,897; p < 0,001), serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,271; t = 3,340; p = 0,001). Ketiganya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB (F = 30,800; p < 0,001). Nilai R^2 sebesar 0,539 menunjukkan bahwa model menjelaskan 53,9% variasi OCB, sedangkan 46,1% berkaitan dengan faktor lain di luar model. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan berdasarkan koefisien beta terstandar sebesar 0,395.

This study aimed to examine the partial and simultaneous effects of work environment, organizational commitment, and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. A quantitative approach was employed. The population consisted of 104 civil servants, and a sample of 83 respondents was selected using the Slovin formula with a 5% margin of error and purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, documentation, and literature review. The data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, correlation analysis, and the coefficient of determination with SPSS. The results showed that work environment had a positive and significant effect on OCB (B = 0.317; t = 4.617; p < 0.001), organizational commitment had a positive and significant effect (B = 0.702; t = 4.897; p < 0.001), and job satisfaction had a positive and significant effect (B = 0.271; t = 3.340; p = 0.001). Together, the three variables significantly affected OCB (F = 30.800; p < 0.001). The R^2 value of 0.539 indicated that the model explained 53.9% of the variation in OCB, while the remaining 46.1% was associated with factors outside the model. Organizational commitment was the most dominant predictor, with a standardized beta coefficient of 0.395.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Cicilia Halim, et al (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 5(2) 5170-5177. https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i2.8228

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan organisasi sektor publik. Pegawai pemerintah tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas formal, tetapi juga perlu menjaga kedisiplinan, bekerja sama, berinisiatif, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Arah pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menekankan hasil kerja sekaligus perilaku kerja pegawai, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 dan diperkuat melalui nilai dasar BerAKHLAK (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Dalam konteks tersebut, perilaku sukarela yang membantu kelancaran kerja organisasi menjadi penting untuk diperhatikan (Fathiyah & Pasla, 2021).

Perilaku tersebut dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku diskresioner di luar tuntutan formal pekerjaan yang dapat mendukung efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2022; Podsakoff et al., 2022). OCB antara lain tampak ketika pegawai membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja, menaati aturan, menerima kondisi yang kurang ideal tanpa banyak mengeluh, dan mengikuti kegiatan organisasi. Perilaku ini relevan bagi Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara karena koordinasi dan pelayanan administrasi pendidikan membutuhkan kontribusi pegawai dari berbagai unit kerja.

Data awal kehadiran yang diuraikan dalam skripsi menunjukkan adanya ketidakhadiran pegawai pada beberapa tanggal pengamatan. Dari 15 tanggal pengamatan, jumlah pegawai yang tidak hadir berkisar antara 17 dan 82 orang; jumlah tertinggi tercatat pada 6 April 2026, yakni 82 orang atau 36,12% dari pegawai pada tanggal tersebut. Data awal tersebut mencakup pegawai yang tidak mengikuti apel pagi/sore, tidak hadir tanpa keterangan, atau tidak menandatangani absensi. Fenomena tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan rendahnya OCB, tetapi menjadi indikasi awal pentingnya mengkaji partisipasi, kedisiplinan, dan keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi.

Tiga faktor yang relevan untuk dikaji adalah lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik serta hubungan sosial yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan (Amalia et al., 2024). Komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan pegawai, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan kesediaan mendukung tujuan organisasi (Ahmadi & Hardiyanto, 2021). Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi yang menyertainya. Dalam observasi awal pada objek penelitian, tata ruang secara umum tampak rapi, tetapi fasilitas pendingin ruangan belum tersedia merata di semua ruangan. Kondisi tersebut berpotensi menghasilkan perbedaan kenyamanan kerja, sementara komunikasi dan hubungan antarpegawai secara umum dinilai cukup mendukung pelaksanaan tugas.

Penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Saputra dan Riana (2021) melaporkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB tidak selalu signifikan, sedangkan Irnandi et al. (2023) menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pada objek yang mereka teliti. Sebaliknya, Ayu dan Safrizal (2023) melaporkan pengaruh positif lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB, dan Purwoko et al. (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai instansi pemerintah daerah. Perbedaan tersebut menjadi alasan untuk menguji kembali hubungan antarvariabel dalam konteks Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberi masukan bagi instansi untuk mengelola kenyamanan kerja, memperkuat keterikatan pegawai, dan meningkatkan pengalaman positif pegawai dalam bekerja demi mendukung perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara pada tahun 2026. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran variabel dan analisis statistik (Sugiyono, 2022).

Populasi penelitian terdiri atas 104 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi tersebut. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 82,53 dan dibulatkan menjadi 83 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan pendekatan purposive sampling; responden dipilih berdasarkan kriteria pegawai PNS yang aktif bekerja pada instansi.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan dokumentasi dan studi pustaka digunakan sebagai sumber pendukung. Instrumen mencakup pernyataan mengenai kondisi ruang dan hubungan kerja, keterikatan serta kewajiban terhadap organisasi, aspek pekerjaan dan imbalan, serta perilaku membantu dan partisipasi organisasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS. Uji validitas memakai korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha. Sebelum analisis regresi, dilakukan pemeriksaan asumsi klasik melalui uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta pemeriksaan scatterplot heteroskedastisitas.

Analisis utama menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis meliputi uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, koefisien korelasi (R) untuk menilai keeratan hubungan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat proporsi variasi OCB yang dijelaskan oleh model. Keputusan signifikansi mengacu pada nilai p sebesar 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan data dari 83 responden PNS. Secara keseluruhan, penilaian responden terhadap empat variabel berada pada kategori baik. Ringkasan mean serta pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi dan terendah disajikan pada Tabel 1. Penyajian ini membantu menunjukkan aspek yang relatif kuat dan aspek yang masih dapat diperhatikan pada masing-masing variabel.

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean keseluruhan	Mean tertinggi	Mean terendah
Lingkungan kerja	3,37 (baik)	3,55	3,17
Komitmen organisasi	3,49 (baik)	3,53	3,46
Kepuasan kerja	3,47 (baik)	3,84	3,17
OCB	3,49 (baik)	3,58	3,39

Pada variabel lingkungan kerja, mean keseluruhan sebesar 3,37 menunjukkan bahwa kondisi kerja dinilai cukup mendukung. Komunikasi antara pegawai dan atasan memperoleh mean tertinggi (3,55), sedangkan penataan ruang kerja memperoleh mean terendah (3,17). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan komunikasi relatif menjadi aspek yang paling baik dirasakan, sementara tata ruang masih layak menjadi perhatian. Pada komitmen organisasi, mean sebesar 3,49 menunjukkan keterikatan yang baik; aspek keterikatan emosional menjadi yang tertinggi (3,53), sedikit di atas keinginan untuk tetap bekerja (3,46).

Kepuasan kerja memperoleh mean 3,47. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan menjadi aspek tertinggi (3,84), sedangkan kesesuaian gaji dengan pekerjaan menjadi aspek terendah (3,17). Adapun OCB memiliki mean 3,49; kesediaan membantu rekan serta upaya memelihara hubungan kerja masing-masing memperoleh mean 3,58, sedangkan kemampuan menerima kondisi kerja yang kurang ideal tanpa mengeluh memperoleh mean 3,39. Dengan demikian, perilaku saling membantu dan menjaga hubungan kerja relatif kuat, tetapi dimensi menerima situasi yang kurang ideal dapat tetap ditingkatkan.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, keputusan validitas didasarkan pada nilai signifikansi korelasi dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,811	0,216	<0,001	Valid
	X1.2	0,794	0,216	<0,001	Valid
	X1.3	0,802	0,216	<0,001	Valid
	X1.4	0,718	0,216	<0,001	Valid
	X1.5	0,825	0,216	<0,001	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,837	0,216	<0,001	Valid
	X2.2	0,836	0,216	<0,001	Valid
	X2.3	0,790	0,216	<0,001	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,621	0,216	<0,001	Valid
	X3.2	0,723	0,216	<0,001	Valid
	X3.3	0,823	0,216	<0,001	Valid
	X3.4	0,693	0,216	<0,001	Valid
	X3.5	0,602	0,216	<0,001	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Y.1	0,797	0,216	<0,001	Valid
	Y.2	0,752	0,216	<0,001	Valid
	Y.3	0,733	0,216	<0,001	Valid
	Y.4	0,788	0,216	<0,001	Valid
	Y.5	0,812	0,216	<0,001	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh 18 item pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria validitas yang digunakan dalam penelitian ini dan dapat dipertahankan untuk analisis berikutnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada item yang dinyatakan tidak valid berdasarkan kriteria pengujian yang dilaporkan dalam skripsi.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal item pernyataan dalam setiap variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,843	> 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,758	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,731	> 0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,829	> 0,60	Reliabel

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Nilai tertinggi terdapat pada Lingkungan Kerja sebesar 0,843, sedangkan nilai terendah terdapat pada kepuasan kerja sebesar 0,731. Walaupun nilainya berbeda, seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan dalam penelitian.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum menginterpretasikan hasil regresi linear berganda. Pengujian ini mencakup normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk menilai apakah model memenuhi asumsi yang diperiksa dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Indikator Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,200	> 0,05	Residual memenuhi kriteria normalitas
Multikolinearitas: Lingkungan Kerja (X1)	Tolerance = 0,904; VIF = 1,107	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terindikasi multikolinearitas
Multikolinearitas: Komitmen Organisasi (X2)	Tolerance = 0,895; VIF = 1,117	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terindikasi multikolinearitas

Multikolinearitas: Kepuasan Kerja (X3)	Tolerance = 0,911; VIF = 1,098	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terindikasi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu	Penyebaran tidak membentuk pola tertentu	Tidak terindikasi heteroskedastisitas secara visual

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hasil ini, bersama pola histogram dan Normal P–P Plot yang dilaporkan dalam skripsi, mendukung kesimpulan bahwa residual memenuhi kriteria normalitas yang digunakan dalam penelitian.

Pada pengujian multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,904 dan VIF sebesar 1,107, komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,895 dan VIF sebesar 1,117, sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,911 dan VIF sebesar 1,098. Dengan demikian, hasil pengujian tidak menunjukkan adanya multikolinearitas yang melampaui kriteria penelitian.

Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Berdasarkan pemeriksaan visual tersebut, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Temuan ini merupakan hasil pemeriksaan melalui scatterplot dan bukan jaminan mutlak bahwa seluruh kemungkinan masalah varians residual telah ditiadakan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik mendukung penggunaan model regresi linear berganda untuk analisis selanjutnya berdasarkan kriteria yang diterapkan dalam penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya perubahan OCB yang diprediksi oleh komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja ketika variabel independen lainnya dikendalikan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients B*), persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 0{,}121 + 0{,}317X1 + 0{,}702X2 + 0{,}271X3 + e$$

Tabel 5. Hasil Regresi dan Uji t (Parsial)

Variabel	B	Beta terstandar	T hitumg	Sig.
Konstanta	0,121	—	0,065	0,948
Lingkungan kerja	0,317	0,371	4,617	<0,001
Komitmen organisasi	0,702	0,395	4,897	<0,001
Kepuasan kerja	0,271	0,267	3,340	0,001

Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 0,121 + 0,317X1 + 0,702X2 + 0,271X3 + e. Hasil uji t menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (t = 4,617; p < 0,001). Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan (t = 4,897; p < 0,001), demikian pula kepuasan kerja (t = 3,340; p = 0,001). Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh parsial ketiga variabel didukung oleh hasil analisis.

Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Uji F digunakan untuk menilai apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan proporsi variasi OCB yang dapat dijelaskan oleh model.

Tabel 6. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai	Interpretasi
F hitung	30,800	Model regresi signifikan secara simultan
Signifikansi F	< 0,001	Lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

R	0,734	Hubungan gabungan variabel independen dengan OCB termasuk kategori kuat
R Square	0,539	Sebesar 53,9% variasi OCB dapat dijelaskan oleh model penelitian, sedangkan 46,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model
Adjusted R Square	0,522	Sebesar 52,2% variasi OCB dapat dijelaskan oleh model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung sebesar 30,800 dengan signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa model yang memasukkan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama signifikan dalam menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian, hipotesis simultan didukung oleh hasil pengujian.

Hasil uji F tersebut sejalan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara bersama-sama, tetapi juga memiliki pengaruh secara individual terhadap OCB pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa 53,9% variasi OCB dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam model penelitian yang digunakan. Sementara itu, sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model adalah sebesar 52,2% setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

Hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki kemampuan menjelaskan sebagian besar variasi OCB dalam model penelitian. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang dapat berkaitan dengan perilaku OCB pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu diinterpretasikan sesuai dengan ruang lingkup variabel yang dianalisis.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 30,800 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima.

Hasil tersebut sejalan dengan uji t yang menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, komitmen organisasi yang kuat, dan kepuasan kerja yang tinggi secara bersama-sama dapat mendukung perilaku sukarela pegawai dalam membantu rekan kerja dan berkontribusi bagi organisasi.

Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa 53,9% variasi OCB dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model penelitian, sedangkan 46,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berperan penting dalam mendukung peningkatan OCB pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien 0,317. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi dengan atasan dan hubungan kerja menjadi aspek yang relatif kuat, sehingga kondisi relasi interpersonal dapat membantu pegawai berkoordinasi, memberi bantuan, dan memelihara hubungan yang harmonis. Sebaliknya, penataan ruang memperoleh skor paling rendah di antara indikator lingkungan kerja, sehingga fasilitas dan kenyamanan ruang tetap perlu dievaluasi. Temuan ini sejalan dengan Ramadhanty dan Dewi (2022) serta Ayu dan Safrizal (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan OCB. Artinya, upaya menjaga komunikasi yang terbuka, kerja sama, dan fasilitas yang memadai dapat mendukung perilaku sukarela Pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Komitmen organisasi menunjukkan koefisien regresi 0,702 dan beta terstandar 0,395, tertinggi di antara ketiga variabel. Hasil tersebut menandakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor relatif paling dominan dalam model penelitian ini. Keterikatan emosional terhadap organisasi merupakan indikator komitmen dengan mean tertinggi (3,53), yang menunjukkan bahwa rasa menjadi bagian dari instansi dapat mendorong kepedulian, tanggung jawab, dan kontribusi yang melampaui tugas formal. Hasil ini mendukung penjelasan Ahmadi dan Hardiyanto (2021) mengenai pentingnya keterikatan serta dukungan terhadap tujuan organisasi dan sejalan dengan Kurniawan et al. (2022) yang menemukan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan koefisien 0,271. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan memperoleh mean tertinggi (3,84), menunjukkan bahwa kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan pegawai merupakan aspek kepuasan yang paling baik dirasakan. Sebaliknya, kesesuaian gaji dengan pekerjaan memperoleh mean terendah (3,17), sehingga persepsi atas imbalan merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Pegawai yang memiliki pengalaman positif terhadap pekerjaan cenderung lebih siap mendukung rekan serta organisasi. Hasil penelitian ini searah dengan Tontoli et al. (2022), yang mengkaji lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan OCB, namun juga memberikan konteks tambahan terhadap temuan berbeda pada studi lain seperti Irnandi et al. (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 83 PNS di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Ketiganya juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB ($F = 30{,}800$; $p < 0{,}001$). Model memiliki koefisien korelasi $R = 0{,}734$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0{,}539$, yang berarti 53,9% variasi OCB dapat dijelaskan oleh tiga variabel tersebut. Komitmen organisasi merupakan variabel paling dominan berdasarkan beta terstandar sebesar 0,395. Dari aspek deskriptif, hubungan komunikasi serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mendapat penilaian relatif tinggi, sedangkan penataan ruang dan kesesuaian gaji dengan pekerjaan merupakan bagian yang perlu mendapat perhatian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing, Rita Norce Taroreh dan Christy Natalia Rondonuwu , atas arahan, masukan, dan bimbingan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan seluruh responden yang telah memberikan izin, dukungan, serta berpartisipasi dalam pengumpulan data penelitian. Penulis turut berterima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, serta semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

Ahmadi, & Hardiyanto, T. (2021). Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Journal of Applied Management Research, 1(1), 24–33. https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.259

Amalia, E. N., Widodo, E., Muttaqien, Z., & Halim, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Commodities: Journal of Economic and Business, 4(3), 154–168. https://doi.org/10.59689/commo.v4i3.975

Ayu, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai pemediasi di Kantor Kecamatan Bangkalan. Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, 15(1), 88–103. https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v15i1.2860

Badan Kepegawaian Negara. (2022). Buku saku panduan perilaku core values BKN. Badan Kepegawaian Negara.

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province government employees. Jurnal Prajaiswara, 2(2), 127–136. https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irnandi, A., Wardhani, R. K., & Muttaqien, Z. (2023). Pengaruh komitmen, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai. Target: Jurnal Manajemen Bisnis, 5(2), 219–228. https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3458

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Kurniawan, I. S., Felicia, R. R. P., & Shaleh Z, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai dan staff kantor Kapanewon Panjatan. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 4(2), 46–54. https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1689

Memon, M. A., Ramayah, T., Ting, H., & Cheah, J. H. (2024). Purposive sampling: A review and guidelines for quantitative research. Journal of Applied Structural Equation Modeling, 9(1), 1–23.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2022). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 1–28. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055429

Purwoko, N. P., Alam, H. V., & Ahmad, M. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 8(1). https://doi.org/10.37479/jimb.v8i1.31763

Ramadhanty, D. S. R., & Dewi, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan, 6(1), 126–146. https://jsmk.ulm.ac.id/index.php/jsmk/article/view/63

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Saputra, J. M. D., & Riana, I. G. (2021). The effect of job satisfaction on organizational commitments and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Multidisciplinary Academic, 5(1). https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/528

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

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. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/44083