Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.7 No.2, (Juli) 2026: 13-22
Penerbit: Management Department, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI SELATAN

Amaliah Rahmaini[1], Akhmad Jafar[2], Amir[3]
[1,2,3]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Pokok masalah penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. 2) Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap organizational citizenship behavior. 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan dukungan sosial terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yakni 105 orang sebagai responden. Dengan pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menemukan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui peningkatan komitmen organisasi. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui peningkatan komitmen organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) Hal tersebut menunjukkan nilai koefisien statistik positif dan signifikan antara budaya organisasi dan OCB pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti budaya kerja yang kuat mendorong pegawai untuk berperilaku di luar tugas formal mereka. 2) Dukungan sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kontribusi pegawai. 3) Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan dukungan sosial terhadap OCB, sehingga komitmen yang tinggi memperkuat pengaruh keduanya terhadap perilaku OCB pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Dukungan Sosial, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

The main problems of this study are: 1) To determine the influence of organizational culture and social support on organizational citizenship behavior (OCB). 2) To determine the influence of organizational culture and social support on organizational commitment. 3) To determine the influence of organizational culture and social support on organizational citizenship behavior through organizational commitment.

This study uses a quantitative approach with an associative research type. The data source used in this research is primary data collected through questionnaires. The sampling technique applied is saturated sampling, where all members of the population are used as samples. Therefore, the sample in this study consists of all employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sulawesi Province, totaling 105 respondents. Data were processed using SmartPLS version 3.0.

The findings of this study reveal that organizational culture has a positive and significant effect on OCB through increased organizational commitment. Social support also has a positive and significant effect on OCB through enhanced organizational commitment.

The implications of this study are: 1) The results show a positive and significant statistical coefficient between organizational culture and OCB among employees of the Secretariat of the South Sulawesi Provincial DPRD, meaning that a strong organizational culture encourages employees to engage in behaviors beyond their formal duties. 2) Social support also has a positive and significant effect on OCB, indicating that a supportive work environment can enhance employee contributions. 3) This indicates that organizational commitment moderates the relationship between organizational culture and social support toward OCB, so that high commitment strengthens the influence of both on employees' OCB.

Keywords: *Organizational Culture, Social Support, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menurut Undang-undang No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, merupakan salah satu unsur Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan. Kedudukan ini menyebabkan DPRD mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat, sehingga untuk menyukseskan pelaksanaan tugasnya,

jelas membutuhkan adanya unit kerja pembantu kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi. Dalam upaya menyukseskan pelaksanaan tugasnya, DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memiliki alat kelengkapan yang disebut Sekretariat. Sekretariat ini merupakan unsur staf yang membantu Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris, yang bertanggung jawab langsung kepada Ketua DPRD dan teknis administrasi di bawah bimbingan Setwilda Provinsi Sulawesi Selatan.

Visi dan misi dari DPRD Provinsi Sulawesi Selatan adalah menghadirkan pelayanan kesekretariatan yang berkualitas, responsif, fleksibel dan akuntabel dalam mendukung peningkatan kinerja anggota DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam pelaksanaan tugas pegawai kesekretariatan DPRD saat ini banyak tugas yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu, yang menyebabkan atmosfer kerja menjadi tidak kondusif.

Hal itu disebabkan rendahnya organizational citizenship behavior (OCB) di kalangan pegawai karena kurangnya saling bantu antar staf, di mana pegawai enggan untuk melampaui deskripsi pekerjaan mereka. Rendahnya OCB ini dipengaruhi oleh budaya organisasi yang individualistik, dimana budaya kerja yang cenderung mementingkan kepentingan pribadi dibanding kerja tim sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, ketidakpedulian antar pegawai, dan kurangnya dukungan motivasi menyebabkan pegawai kurang bersemangat bekerja secara proaktif. Oleh karena itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang kolaboratif dan meningkatkan dukungan sosial guna meningkatkan OCB di Kantor DPRD.

Dengan demikian, perilaku organizational citizenship behavior (OCB) dalam organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, dukungan sosial, dan bagaimana komitmen organisasi karyawan di DPRD. Pegawai yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini akan memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya adalah budaya organisasi. Nizar (2011) mengatakan budaya organisasi adalah persepsi yang dianut oleh seluruh anggota di dalam organisasi yang digunakan sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah dukungan sosial. Menurut Setyaki (2019), dukungan sosial menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi (Maulana, 2020). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keterikatan kuat dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB.

Berdasarkan kondisi yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini mengkaji: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan".

METODOLOGI

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer

dan data sekunder. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Arikunto, 2009). Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber-sumber seperti buku, brosur, artikel, atau website yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL

A. Hasil Uji Kualitas Data (Outer Model)

Pengujian outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, dan uji reliabilitas. Seluruh nilai loading factor pada masing-masing indikator variabel Budaya Organisasi (X1), Dukungan Sosial (X2), OCB (Y), dan Komitmen Organisasi
(Z) berada di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
X1 (Budaya Organisasi)	0.551
X2 (Dukungan Sosial)	0.554
Y (OCB)	0.571
Z (Komitmen Organisasi)	0.603

Seluruh nilai AVE berada di atas 0,5, sehingga konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Uji validitas diskriminan (cross loading dan Fornell Larcker Criterion) menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih kuat dengan konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lain, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Fornell Larcker Criterion

Indikator	X1	X2	Y	Z
X1	0.791			
X2	0.786	0.805		
Y	0.529	0.603	0.755	
Z	0.474	0.424	0.293	0.777

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 (Budaya Organisasi)	0.864	0.869
X2 (Dukungan Sosial)	0.730	0.735
Y (OCB)	0.874	0.878
Z (Komitmen Organisasi)	0.788	0.815

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini reliabel, karena baik nilai composite reliability maupun Cronbach's alpha semuanya memiliki nilai lebih dari 0,70.

A. Inner Model

Tabel 4. Hasil R-Square

Indikator	R-square	R-square adjusted
Y (OCB)	0.813	0.803

Nilai R-square dari OCB sebesar 0,813 atau 81,3%, menunjukkan bahwa variabel OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi, dukungan sosial, dan komitmen organisasi sebesar 81,3%, sedangkan 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

A. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic yang dihasilkan dari output PLS dibandingkan dengan nilai t-tabel. Apabila probability value < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima

(Sugiyono, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) -> OCB (Y)	0.455	5.958	0.000	Signifikan
Dukungan Sosial (X2) -> OCB (Y)	0.467	5.990	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi (Z) x Budaya Organisasi (X1) -> OCB (Y)	0.098	1.970	0.049	Signifikan
Komitmen Organisasi (Z) x Dukungan Sosial (X2) -> OCB (Y)	0.209	2.212	0.027	Signifikan

DISKUSI

1) Diduga budaya organisasi mampu mempengaruhi OCB pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan secara signifikan dan positif (H1). Berdasarkan hasil uji hipotesis, Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap OCB (Y) dengan nilai original sampel 0,455, T-Statistik 5,958, dan P Values 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, H1 diterima.

2) Diduga dukungan sosial mampu mempengaruhi OCB pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan secara positif dan signifikan (H2). Dukungan sosial (X2) berpengaruh terhadap OCB (Y) dengan nilai original sampel 0,467, T-Statistik 5,990, dan P Values 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, H2 diterima.

3) Diduga komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap OCB pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan (H3). Komitmen organisasi (Z) mampu memoderasi budaya organisasi (X1) terhadap OCB (Y) dengan nilai original sampel 0,098, T-Statistik 1,970, dan P Values 0,049 (< 0,05). Dengan demikian, H3 diterima.

4) Diduga komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan

antara dukungan sosial terhadap OCB pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan (H4).

Komitmen organisasi (Z) mampu memoderasi dukungan sosial (X2) terhadap OCB (Y) dengan nilai original sampel 0,209, T-Statistik 2,212, dan P Values 0,027 (< 0,05). Dengan demikian, H4 diterima.

REFERENSI

Amri, U., M Agustina, & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang, 109(1), 109–128.

Amritha, A., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Social Support terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan wanita di PT. INKA, dengan Work Family Enrichment sebagai variabel mediasi. Accounting and Management Journal, 4(1), 1–14.

Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen, 27(2), 635–637.

Bengngu, A., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2019). The Influence Of Organizational Cultural On Organizational Citizenship Behavior Through Spirituality Workplace As Moderating Variable. 103(Teams 19), 1–6.

Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 868–876.

Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., & Askolani, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Investasi, 9(3), 143–154.

Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. JMK, 6(3), 49.

Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(2016), 1–14.

Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. JPEK, 5(1), 119–128.

Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7, 116–123.

Lestari, M. R., & Kurniawan Sujono, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 3(1), 81–95.

Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa. JIMEN, 2(2), 130–141.

Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. Jurnal EMBA, 8(1), 85–96.

Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. Jurnal Ecodemica, 4(2), 251–263.

Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA, 6(4), 3138–3147.

Setyaki, R. S., Susanto, F. X. N., & Pesudo, D. A. A. (2019). Pengaruh Persepsi Good Leadership, Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Dukungan Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 131–146.

Sri Muni'ah. (2022). Mekanisme Komitmen Afektif dalam Hubungan Dukungan Sosial dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Jurnal Komunitas Sains Manajemen, 1(1), 21–28.

Verawati, & Helwen Heri. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. Jurnal Komunitas Sains Manajemen, 1(1), 83–91.

Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(10), 6079.

Winoto, S. A., Priadana, S., Indah, D. Y., & Pasundan, U. (2020). Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 13(2), 97–103.

Yudistira, C. G. P., Supiatni, N. N., Muderana, I. K., & Putri, I. G. A. A. U. C. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Forum Manajemen, 21(2), 27–42.