Volume 6 Issue 1 (2026) Pages 55 - 68
Bata Ilyas Educational Management Review
ISSN : 2828-2256 (Online)

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju

Yulis Setiyowati
Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 102 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung, serta uji Sobel untuk menguji peran mediasi OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, masing-masing dengan koefisien beta sebesar 0,759 dan 0,221. Komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan OCB juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan koefisien beta masing-masing sebesar 0,361; 0,150; dan 0,501. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa OCB secara signifikan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN dengan nilai statistik 5,284, serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dengan nilai statistik 3,528. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya berkaitan dengan komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara langsung, tetapi juga melalui perilaku kewargaan organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Lingkungan Kerja; Organizational Citizenship Behavior; Kinerja ASN.

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and work environment on civil servants' performance, both directly and indirectly through Organizational Citizenship Behavior (OCB), at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Mamuju Regency. This study employed a quantitative approach involving 102 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis to examine direct and indirect effects, while the Sobel test was employed to assess the mediating role of OCB. The results indicate that organizational commitment and work environment have positive and significant effects on OCB, with standardized beta coefficients of 0.759 and 0.221, respectively. Organizational commitment, work environment, and OCB also have positive and significant effects on civil servants' performance, with standardized beta coefficients of 0.361, 0.150, and 0.501, respectively. The Sobel test results further demonstrate that OCB significantly mediates the effect of organizational commitment on civil servants' performance, with a test statistic of 5.284, and the effect of work environment on civil servants' performance, with a test statistic of

3.528. These findings highlight that improving civil servants' performance is associated not only with organizational commitment and a supportive work environment but also with the development of organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Commitment; Work Environment; Organizational Citizenship Behavior; Civil Servants' Performance.

Copyright (c) 2026 **Yulis Setiyowati** [1]

✉ Corresponding author :
Email Address : yulissetiyowati@mahasiswa.stieamkop.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu aspek fundamental dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN memiliki posisi strategis sebagai pelaksana kebijakan publik sekaligus penyelenggara pelayanan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan program kerja yang ditetapkan, tetapi juga oleh kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas secara efektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Kinerja ASN pada akhirnya menjadi salah satu indikator penting dalam menggambarkan kapasitas organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun kondisi organisasi. Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan individu terhadap organisasi, yang tercermin melalui penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, serta kesediaan memberikan usaha bagi kepentingan organisasi. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat ketika seorang pekerja mengidentifikasi organisasi beserta tujuan-tujuannya dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dalam konteks organisasi pemerintahan, komitmen organisasi menjadi penting karena pelaksanaan tugas ASN membutuhkan loyalitas, konsistensi, tanggung jawab, dan kesediaan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai telah dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu. Purnomo et al. (2024), Kurniawan et al. (2022), serta Arnia dan Zhafira (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Fajaruddin et al. (2023), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja tidak selalu berlangsung secara langsung. Dengan demikian, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai mekanisme perilaku yang dapat menjelaskan bagaimana komitmen organisasi diterjemahkan menjadi kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja merupakan faktor organisasional yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, serta kondisi nonfisik yang berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi, hubungan dengan pimpinan, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Penelitian Ayunasrah et al. (2022), Pramana Putra dan Adi Pradana (2022), serta Sabilila dan Wahyuni (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih memberikan ruang untuk mengkaji mekanisme perilaku yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja, khususnya melalui perilaku ekstra-peran pegawai.

Salah satu bentuk perilaku kerja yang relevan untuk menjelaskan mekanisme tersebut adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung atau eksplisit menjadi bagian dari sistem penghargaan formal, tetapi secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, OCB dapat diwujudkan melalui kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, mematuhi aturan, menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi yang melampaui tuntutan tugas formal. Perilaku tersebut penting karena pencapaian tujuan organisasi publik tidak hanya bergantung pada pelaksanaan tugas formal, tetapi juga membutuhkan kerja sama, kepedulian, dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi tambahan. Azhari dan Priyono (2022) serta Hidayat et al. (2023) menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa perilaku ekstra-peran dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi.

OCB juga berpotensi menjelaskan bagaimana komitmen organisasi dan lingkungan kerja dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar sehingga terdorong untuk melakukan tindakan yang memberikan manfaat bagi organisasi maupun rekan kerja. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, hubungan interpersonal yang positif, dan dukungan sosial yang mendorong munculnya perilaku kooperatif. Ketika perilaku tersebut berkembang, OCB dapat memperkuat koordinasi, mengurangi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, OCB tidak hanya dapat diposisikan sebagai faktor yang berhubungan langsung dengan kinerja, tetapi juga sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja ASN.

Meskipun hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja, OCB, dan kinerja pegawai telah banyak diteliti, masih terdapat ruang penelitian untuk menguji kedua faktor organisasional tersebut secara simultan dengan menempatkan OCB sebagai variabel mediasi. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, sementara

kajian mengenai lingkungan kerja lebih banyak menempatkannya sebagai prediktor langsung kinerja atau menguji mekanisme mediasi melalui variabel lain, seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengembangkan pemahaman mengenai peran OCB dalam menjelaskan hubungan komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja ASN, khususnya pada organisasi perangkat daerah.

Konteks penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju. Pelaksanaan tugas dan pelayanan pada instansi tersebut membutuhkan keterlibatan, koordinasi, kerja sama, dan kepedulian antarpegawai. Kondisi tersebut menjadikan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan OCB sebagai aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja ASN. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian berdasarkan data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju selama Oktober hingga November 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju yang berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 102 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan melalui pengamatan langsung (observation) dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari buku, catatan, dan literatur yang relevan dengan variabel penelitian.

Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran. Pengolahan pengujian instrumen dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0.

Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 22.0. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara komitmen organisasi, lingkungan kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan kinerja pegawai. Model penelitian terdiri atas dua persamaan struktural. Persamaan pertama menguji pengaruh komitmen organisasi dan

lingkungan kerja terhadap OCB, sedangkan persamaan kedua menguji pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan OCB terhadap kinerja pegawai.

Persamaan struktural dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan pertama: $Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$

Persamaan kedua: $Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1 + e_2$

Keterangan:
X_1 = Komitmen organisasi
X_2 = Lingkungan kerja
Y_1 = Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Y_2 = Kinerja pegawai
p_1–p_5 = Koefisien jalur
e_1 dan e_2 = Variabel lain di luar model penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Pengaruh langsung meliputi pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap OCB, pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pengaruh tidak langsung diuji melalui peran OCB dalam memediasi hubungan komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan uji Sobel (Sobel test).

Kriteria pengujian hipotesis mengacu pada nilai t hitung dan probabilitas. Hipotesis dinyatakan diterima apabila t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,982	0,3	Valid
	X1.2	0,976	0,3	Valid
	X1.3	0,918	0,3	Valid
	X1.4	0,981	0,3	Valid
	X1.5	0,964	0,3	Valid
	X1.6	0,982	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,955	0,3	Valid
	X2.2	0,939	0,3	Valid
	X2.3	0,955	0,3	Valid
	X2.4	0,948	0,3	Valid
	X2.5	0,889	0,3	Valid
	X2.6	0,908	0,3	Valid

***Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y1)**	Y1.1	0,964	0,3	Valid
	Y1.2	0,952	0,3	Valid
	Y1.3	0,986	0,3	Valid
	Y1.4	0,939	0,3	Valid
	Y1.5	0,987	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0,975	0,3	Valid
	Y2.2	0,956	0,3	Valid
	Y2.3	0,950	0,3	Valid
	Y2.4	0,964	0,3	Valid
	Y2.5	0,974	0,3	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1 secara keseluruhan pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria nilai r-hitung minimal 0,30. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, OCB, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Hitung	*Cronbach's Alpha*	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,986	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,970	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y1)	0,981	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,980	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 2 menujukkan bahwa pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan sebesar 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas kriteria tersebut. Komitmen organisasi memperoleh nilai 0,986, lingkungan kerja 0,970, OCB 0,981, dan kinerja pegawai 0,980. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Total	Mean	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0	1	11	72	18	413	4,05	4,06
	X1.2	0	1	9	73	19	417	4,08	
	X1.3	0	1	12	74	15	409	4,01	
	X1.4	0	1	10	73	18	414	4,06	
	X1.5	0	1	8	74	19	417	4,09	
	X1.6	0	1	10	72	19	415	4,07	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0	2	12	74	14	406	3,98	
	X2.2	0	4	11	75	12	401	3,93	

	X2.3	0	3	13	72	14	403	3,95	3,92
	X2.4	0	3	12	75	12	402	3,94	
	X2.5	0	2	19	73	8	393	3,85	
	X2.6	0	2	18	72	10	396	3,88	
***Organizational Citizenship Behavior* (Y1)**	Y1.1	0	1	12	75	14	408	4,00	4,02
	Y1.2	0	2	10	69	21	415	4,07	
	Y1.3	0	2	10	74	16	410	4,02	
	Y1.4	0	1	14	74	13	405	3,97	
	Y1.5	0	1	11	74	16	411	4,03	
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0	1	12	72	17	411	4,03	4,02
	Y2.2	0	1	11	69	21	416	4,08	
	Y2.3	0	1	16	70	15	405	3,97	
	Y2.4	0	1	14	72	15	407	3,99	
	Y2.5	0	1	11	74	16	411	4,03	

Sumber : Hasil olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh nilai analisis deskriptif menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian secara umum berada dalam kategori baik. Komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata 4,06, lingkungan kerja sebesar 3,92, OCB sebesar 4,02, dan kinerja pegawai sebesar 4,02.

Pada variabel komitmen organisasi, indikator perasaan memiliki kewajiban terhadap organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09, sedangkan pertimbangan terhadap konsekuensi meninggalkan organisasi memperoleh nilai terendah sebesar 4,01. Pada variabel lingkungan kerja, hubungan antarpegawai memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,98, sedangkan sirkulasi udara memperoleh nilai terendah sebesar 3,85.

Selanjutnya, pada variabel OCB, indikator conscientiousness atau kesungguhan dalam bekerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,07, sedangkan courtesy atau kesopanan memperoleh nilai terendah sebesar 3,97. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,08 dan ketepatan waktu memperoleh nilai terendah sebesar 3,97.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Jalur Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948[a]	.899	.897	.883

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan terhadap dua model persamaan struktural. Pada model pertama, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi OCB dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,897 atau 89,7%. Sementara itu, sebesar 10,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Jalur Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978[a]	.957	.956	.582

a. Predictors: (Constant), OCB (Y1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Pada model kedua, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan OCB secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja pegawai dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,956 atau 95,6%. Adapun sisanya sebesar 4,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 6 Uji t Jalur Pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.111	.681		.163	.871
	Komitmen Organisasi (X1)	.644	.047	**.759**	13.760	**.000**
	Lingkungan Kerja (X2)	.183	.046	**.221**	4.003	**.000**

a. Dependent Variable: OCB (Y1)

Sumber : Hasil olahan SPSS (2026)

Hasil pengujian jalur pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien beta sebesar 0,759, nilai t sebesar 13,760, dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien beta sebesar 0,221, nilai t sebesar 4,003, dan signifikansi 0,000.

Tabel 7 Uji t Jalur Kedua

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.472	.449		-1.050	.296
	Komitmen Organisasi (X1)	.308	.053	**.361**	5.848	**.000**
	Lingkungan Kerja (X2)	.125	.032	**.150**	3.851	**.000**
	OCB (Y1)	.504	.066	**.501**	7.614	**.000**

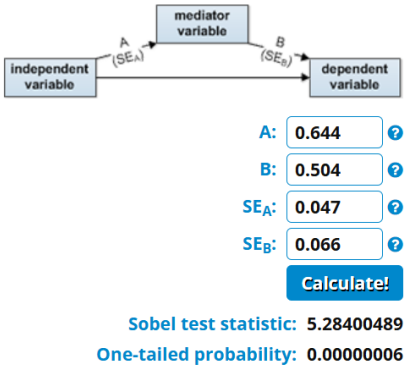
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Sumber : Hasil olahan SPSS (2026)

Pada jalur kedua, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,361, nilai t sebesar 5,848, dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,150, nilai t sebesar 3,851, dan

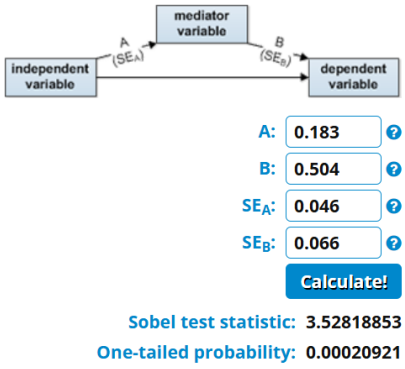
signifikansi 0,000. Selain itu, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,501, nilai t sebesar 7,614, dan signifikansi 0,000.

Gambar 1 Hasil Uji Sobel Pertama



Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan menggunakan Sobel Test. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui OCB memiliki koefisien sebesar 0,325, dengan nilai statistik Sobel sebesar 5,284 dan probabilitas satu arah sebesar 0,000.

Gambar 2 Hasil Uji Sobel Kedua



Sementara itu, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui OCB memiliki koefisien sebesar 0,092, dengan nilai statistik Sobel sebesar 3,528 dan probabilitas satu arah sebesar 0,000.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan koefisien beta sebesar 0,759. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung kepentingan organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya mencerminkan keterikatan pegawai terhadap tempat bekerja, tetapi juga mendorong kesediaan untuk memberikan kontribusi di luar tuntutan formal pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yanti dan Supartha (2017), Nurwadi dan Ardana (2019), serta Kurniawan dan Hina (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju, kesadaran pegawai terhadap kewajiban dan tanggung jawab organisasi dapat menjadi landasan bagi munculnya perilaku saling membantu, menjaga hubungan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hasil deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata komitmen organisasi sebesar 4,06 turut memberikan gambaran bahwa komitmen pegawai berada dalam kategori baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan koefisien beta sebesar 0,221. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik cenderung diikuti oleh meningkatnya perilaku kewargaan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan, memperlancar komunikasi, serta membangun hubungan interpersonal yang positif sehingga pegawai lebih terdorong untuk bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lindawati et al. (2019), Tontoli et al. (2022), dan Christanti et al. (2023), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan OCB. Hasil deskriptif penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,92 atau berada dalam kategori baik. Hubungan antarpegawai menjadi indikator dengan nilai tertinggi sebesar 3,98, sedangkan sirkulasi udara memperoleh nilai terendah sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial di lingkungan kerja telah memperoleh penilaian positif, sementara kenyamanan fisik, khususnya sirkulasi udara, masih dapat ditingkatkan untuk mendukung kondisi kerja yang lebih kondusif.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien beta sebesar 0,361. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara konsisten, menjaga kualitas pekerjaan, serta berupaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Purnomo et al. (2024), Kurniawan et al. (2022), Arnia dan Zhafira (2022), serta Wijayanthi dan Goca (2022), yang menemukan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga memberikan bukti empiris pada konteks organisasi pemerintahan bahwa keterikatan pegawai terhadap tujuan organisasi berkaitan dengan pencapaian kinerja. Nilai rata-rata komitmen organisasi sebesar 4,06 menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang baik, terutama pada aspek perasaan memiliki kewajiban terhadap organisasi yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,09.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien beta sebesar 0,150. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih nyaman dan efektif. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, mendukung konsentrasi, serta memperlancar koordinasi antar pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ayunasrah et al. (2022), Pramana Putra dan Adi Pradana (2022), Wahyuni dan Budiono (2022), serta Sihaloho dan Siregar (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 3,92 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum dinilai baik. Meskipun demikian, indikator sirkulasi udara yang memperoleh nilai terendah sebesar 3,85 dapat menjadi perhatian organisasi dalam meningkatkan kenyamanan fisik tempat kerja.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai

OCB terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien beta sebesar 0,501. Di antara ketiga variabel independen dalam persamaan kedua, OCB memiliki koefisien beta terbesar. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling kuat terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Azhari dan Priyono (2022), Hidayat et al. (2023), serta Sari et al. (2022), yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, bersikap toleran, menjaga kesopanan, dan memiliki kepedulian terhadap organisasi dapat memperkuat kerja sama serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Nilai rata-rata OCB sebesar 4,02 menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi pegawai berada dalam kategori baik. Indikator conscientiousness memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,07, yang menggambarkan bahwa kesungguhan dalam bekerja merupakan aspek OCB yang paling menonjol berdasarkan penilaian responden.

Peran OCB dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa OCB secara signifikan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,325, dengan nilai statistik Sobel sebesar 5,284 dan probabilitas satu arah sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan perilaku kewargaan organisasi.

Secara konseptual, pegawai yang memiliki komitmen kuat cenderung memiliki rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap organisasi. Keterikatan tersebut dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih luas daripada sekadar menyelesaikan tugas formal, misalnya dengan membantu rekan

kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan organisasi. Perilaku tersebut selanjutnya dapat mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja.

Dengan demikian, OCB menjadi salah satu mekanisme perilaku yang menjelaskan bagaimana komitmen organisasi dapat diterjemahkan menjadi kontribusi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai hubungan komitmen organisasi dan kinerja dengan menunjukkan pentingnya perilaku ekstra-peran dalam konteks organisasi pemerintahan.

Peran OCB dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Sobel juga menunjukkan bahwa OCB secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,092, dengan nilai statistik Sobel sebesar 3,528 dan probabilitas satu arah sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui terbentuknya perilaku kewargaan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, hubungan interpersonal yang positif, serta komunikasi dan koordinasi yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja, dan berpartisipasi dalam kepentingan organisasi. Ketika perilaku OCB berkembang, kerja sama dan efektivitas pelaksanaan tugas dapat semakin mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan fasilitas dan kondisi kerja, tetapi juga perlu memperhatikan perilaku sosial dan kontribusi sukarela pegawai. Oleh karena itu, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif perlu disertai dengan upaya membangun kerja sama, kepedulian, dan perilaku saling membantu di antara pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju. Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap OCB dibandingkan lingkungan kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Selain pengaruh langsung tersebut, OCB terbukti memediasi pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya berkaitan dengan kuatnya komitmen pegawai dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga didukung oleh perilaku sukarela pegawai dalam membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berkontribusi terhadap kepentingan organisasi.

Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju perlu dilakukan melalui penguatan komitmen organisasi, perbaikan kualitas lingkungan kerja, dan pengembangan OCB secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya.

Referensi :

Arnia, & Zhafira, N. H. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. Regress: Journal of Economics & Management, 2(2), 180–185.

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 4(1), 1–10. https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147

Azhari, M. I., & Priyono, B. S. (2022). Knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal E-Bis, 6(1), 158–172. https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.863

Christanti, A., Satwika, P. A., & Astriana, S. (2023). Growing positive behavior in employees: Correlation study of work environment and organizational citizenship behavior. Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi, 9(1). https://doi.org/10.2685/jippuhamka.v9i1.11368

Fajaruddin, M., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2022). Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 10(2), 38–43.

Kurniawan, S., Praningrum, & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. The Manager Review, 4(1), 61–94. https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25839

Lindawati, Waspodo, A. A., & Sholikhah. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat. JRMSI – Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 10(1), 185–203.

Nurwadi, V. K., & Ardana, I. K. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh organizational justice terhadap organizational citizenship behavior. E-Jurnal Manajemen, 8(10), 6219–6241. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p18

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology, 48(4), 775–802.

Pramana Putra, N., & Adi Pradana, M. R. (2022). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 6(1), 24–34. https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i1.75

Purnomo, C. J., Miryati, D., & Suyono, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 3(1), 98–110.

Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 1(2). https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416

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).

Wijayanthi, N. P. P. A., & Goca, I. G. P. A. W. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 8(2), 250–259.

Yanti, P. E. T., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). E-Jurnal Manajemen, 6(2), 721–747.