

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI BERBASIS KOLEKTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI

Ni Kadek Eni Budi Utami¹ Made Surya Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: kdenibudiutami@gmail.com

ABSTRAK

OCB adalah perilaku positif ekstra peran yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bekerja secara sukarela di luar tanggung jawab kerja formal sehingga mampu mendorong meningkatnya efektifitas dan efisiensi kegiatan operasional organisasi. OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain budaya organisasi dan komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berbasis kolektif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan komitmen organisasional sebagai pemediiasi dengan menggunakan teori pertukaran sosial. Penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan dari semua bidang kerja. Data penelitian dikumpulkan menggunakan metode pengumpulan data primer melalui survei berupa kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *component based SEM*, yang sering disebut *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis kolektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, budaya organisasi berbasis kolektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh budaya organisasi berbasis kolektif terhadap OCB.

Kata kunci: budaya kolektif; komitmen organisasional; *OCB*

ABSTRACT

OCB is a positive extra-role behavior possessed by an employee to work voluntarily outside of formal job responsibilities so as to encourage increased effectiveness and efficiency of organizational operational activities. OCB can be influenced by several factors including organizational culture and organizational commitment. The purpose of this study was to analyze the influence of collective-based organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment as a mediator using social exchange theory. The study was conducted at the Sila Mukti Savings and Loan Cooperative using a saturated sample of 40 people who were employees from all fields of work. The research data were collected using primary data collection methods through a survey in the form of a questionnaire measured with a Likert scale. The data analysis technique used was variance-based structural equations (Structural Equation Modeling-SEM) or component-based SEM which is often called Partial Least Square (PLS). The results showed that collective-based organizational culture had a positive and significant effect on OCB; collective-based organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment; Organizational commitment had a positive and significant effect on OCB; and organizational commitment is a mediating variable for the influence of collective-based organizational culture on OCB.

Keyword: *collective culture; OCB; organizational commitment*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya adalah elemen penting dalam pengelolaan organisasi yang berperan besar dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Fachrudin and Sholihin (2021) menyatakan persaingan yang ketat mengharuskan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional organisasi dengan mendorong munculnya sikap positif di lingkungan organisasi, salah satunya yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Pegawai yang menunjukkan perilaku OCB cenderung akan memberikan kontribusi pada organisasi seperti menunjukkan perilaku positif dalam membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk menjalankan tugas yang berada di luar kewajiban mereka, dan mematuhi aturan serta prosedur organisasi (Chintya Pienata, 2020). Penelitian ini dilakukan di KSP Sila Mukti yang adalah sebuah institusi keuangan non-bank yang berlokasi di Kecamatan Rendang, yang memerlukan tenaga kerja berkualitas dengan keterampilan kerja yang mumpuni serta bersedia melakukan pekerjaan yang telah dibebankan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil pra-survei dari 10 orang karyawan KSP Sila Mukti, menunjukkan adanya masalah yang terkait dengan OCB di dalam organisasi. Karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berbeda-beda membuat mereka tidak memiliki niat untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah terkait dengan pekerjaan. Indikasi rendahnya OCB juga ditunjukkan dari rendahnya minat karyawan untuk menghadiri acara-acara di luar jam kerja karena dapat membebani waktu kerja sehingga menghambat efisiensi untuk menyelesaikan tugas-tugas utama karyawan.

Fenomena ini dapat dipahami melalui teori pertukaran sosial, yang menjelaskan pentingnya menjaga keseimbangan dalam hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Dalam teori ini, terkandung elemen-elemen seperti aturan dalam hubungan sosial, pengorbanan, penerimaan manfaat, serta saling memengaruhi satu sama lain (Marlina *et al.*, 2020). Teori tersebut mengungkapkan bahwa interaksi di lingkungan kerja pada umumnya melibatkan aspek pertukaran, baik secara ekonomi maupun sosial di mana karyawan lebih cenderung terlibat dalam OCB ketika mereka menganggap hubungan dengan organisasi sebagai pertukaran sosial (Serim *et al.*, 2014).

Budaya organisasi berbasis kolektif menggambarkan disposisi budaya terhadap perilaku prososial dan konseptualisasi diri berbasis kelompok (Card, 2022). (Cienfuegos-Martínez *et al.*, 2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi berbasis kolektif ditandai dengan rasa saling ketergantungan antara orang dan kelompok di mana kebutuhan kelompok dianggap lebih penting daripada kebutuhan individu. Hubungan budaya organisasi berbasis kolektif dengan OCB memiliki dasar di mana karyawan dalam budaya yang bersifat kolektif berusaha untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan merasa memiliki diri sendiri terhadap kelompok, sehingga mendorong OCB yang lebih tinggi. (Baeza & Wang, 2016) menyatakan bahwa dimensi budaya kolektivisme membantu menggambarkan dampak lingkungan budaya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Studi yang dilakukan oleh (Kececi 2017) menunjukkan bahwa kultur organisasi berbasis kolektif memiliki dampak signifikan terhadap OCB dalam konteks organisasi di mana kolektivis mengutamakan kepentingan kelompok di atas

kepentingan individu, sehingga perilaku OCB cenderung lebih diharapkan dari mereka yang memiliki sifat kolektif.

Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis berupa perasaan yang kuat dan erat yang menghubungkan individu dengan organisasi serta memengaruhi sikap dan perilaku sehingga individu dengan komitmen organisasional yang tinggi bersedia mengeluarkan upaya yang signifikan atas nama organisasi (Ko *et al.*, 2021). Tingkat komitmen seseorang dapat ditentukan oleh orientasi budaya dan sifat perilaku mereka di mana strategi kolektivistik dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen organisasional (Oyekunle *et al.*, 2024). Organisasi dengan budaya kolektif dapat mendorong meningkatkan komitmen organisasional terhadap tujuan organisasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan mengurangi konflik melalui kerja sama yang lebih besar di antara anggotanya (Jung & Avolio, 1999). Triguero-Sánchez *et al.* (2022) mengemukakan bahwa tingginya tingkat kolektivisme dalam organisasi publik berkontribusi pada meningkatnya loyalitas karyawan, yang tercermin dari keinginan mereka untuk terus bekerja di organisasi tersebut guna memberikan pelayanan atau melalui keterlibatan emosional mereka.

Komitmen terhadap organisasi merujuk pada perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan serta cara mereka menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan dan kesejahteraan organisasi tempat mereka bekerja, di mana organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasional dari para karyawan guna mendorong munculnya perilaku OCB (Larasati & Susilowati, 2021). Komitmen organisasional yang besar membuat seseorang lebih perhatian terhadap keberlanjutan organisasi, mendukung visi dan prinsip-prinsip organisasi, memiliki motivasi kuat untuk berkontribusi dalam organisasi, serta siap untuk melampaui tugas yang diberikan sehingga mendorong perilaku OCB (Wira Saputra & Supartha, 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh studi empiris. (Arumi *et al.*, 2019), (Alamsyah *et al.*, 2023), (Siswondo *et al.*, 2022), dan (Chayomchai, 2024), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan analisis fenomena dan penelitian sebelumnya, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut: H1: Budaya organisasi berbasis kolektif berpengaruh positif signifikan terhadap OCB; H2: Budaya organisasi berbasis kolektif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional; H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB; H4: Komitmen memediasi pengaruh budaya organisasi yang berbasis kolektivitas terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di KSP Sila Mukti, yang beralamat di Jl. Raya Menanga, Br. Dinas Batumadeg, di wilayah Desa Besakih, Kecamatan Rendang, Kabupaten Karangasem dengan objek penelitian adalah OCB, budaya organisasi yang berfokus pada nilai kolektivitas, serta komitmen terhadap organisasi. Penilaian OCB dilakukan dengan menggunakan berbagai indikator, antara lain sikap altruistik, ketelitian, semangat sportifitas, sopan santun, dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Budaya organisasi berbasis kolektif diukur menggunakan indikator yaitu hubungan antara ordinat dengan subordinat,

hubungan individu dengan kelompok, pengambilan keputusan, harmoni, dan komunikasi. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator utama, yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini melibatkan karyawan KSP Sila Mukti yang berjumlah 40 orang sebagai populasi. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden bersifat kuantitatif dan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, sehingga perlu dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data kuantitatif tersebut akan dianalisis melalui perangkat lunak SmartPLS menggunakan model persamaan struktural “(*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *component based SEM*, yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas peserta berjenis kelamin perempuan, dengan proporsi mencapai 67,5 persen di mana karyawan perempuan banyak menempati posisi dalam bidang administratif, dukungan pelanggan, atau pekerjaan yang memerlukan keterampilan interpersonal. Usia karyawan KSP Sila Mukti didominasi oleh usia antara 26 hingga 30 tahun mencatatkan angka sebesar 35 persen, yang menunjukkan bahwa bahwa karyawan di KSP Sila Mukti berada pada usia produktif dalam mendukung dan menunjang kegiatan operasional perusahaan. Kualifikasi pendidikan responden yang didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat dengan persentase sebesar 75 persen mengindikasikan bahwa karyawan di KSP Sila Mukti memiliki pendidikan di tingkat menengah.

Budaya organisasi berbasis kolektif, komitmen organisasional, dan OCB telah lulus uji validitas dengan skor total *Pearson Correlation* untuk setiap instrumen melebihi angka 0,30, yang menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari 0,60, yang artinya instrumen penelitian terbukti reliabel.

Hasil kuesioner penelitian menunjukkan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Variabel OCB yang menunjukkan skor rata-rata terendah pada pernyataan “Saya sering datang lebih awal” menunjukkan bahwa terdapat karyawan KSP Sila Mukti yang jarang datang lebih awal. Pernyataan yang mencerminkan variabel budaya organisasi berbasis kolektif dengan nilai rata-rata terendah adalah “Di organisasi kami, komunikasi antar individu dapat dilakukan menggunakan bahasa tubuh” menunjukkan bahwa karyawan KSP Sila Mukti tidak dapat melakukan komunikasi antar individu dengan menggunakan bahasa tubuh. Variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya memikirkan pendapat orang lain jika ingin keluar dari organisasi” menunjukkan bahwa karyawan KSP Sila Mukti cenderung tidak memperhatikan pandangan orang lain ketika berniat untuk meninggalkan organisasi.

Tabel 1.
Outer Loading

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistik (O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>
X1.1 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,815	5,814	0,000
X1.2 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,827	5,444	0,000
X2.1 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,825	9,060	0,000
X2.3 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,758	9,305	0,000
X3.1 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,767	3,753	0,000
X3.2 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,843	5,037	0,000
X3.3 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,795	8,409	0,000
X3.4 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,724	8,589	0,000
X4.1 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,872	6,051	0,000
X4.2 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,792	5,037	0,000
X4.3 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,806	8,038	0,000
X5.1 <- Budaya Organisasi Berbasis Kolektif	0,704	5,126	0,000
Y1.1 <- OCB	0,718	4,464	0,000
Y1.4 <- OCB	0,883	14,996	0,000
Y2.1 <- OCB	0,904	14,871	0,000
Y2.2 <- OCB	0,880	13,994	0,000
Y2.3 <- OCB	0,725	5,142	0,000
Y2.4 <- OCB	0,947	19,433	0,000
Y2.5 <- OCB	0,918	13,508	0,000
Y2.7 <- OCB	0,817	6,346	0,000
Y3.1 <- OCB	0,864	9,241	0,000
Y3.2 <- OCB	0,835	14,331	0,000
Y3.3 <- OCB	0,850	8,401	0,000
Y3.4 <- OCB	0,872	12,397	0,000
Y4.1 <- OCB	0,881	9,680	0,000
Y4.2 <- OCB	0,855	8,588	0,000
Y5.1 <- OCB	0,951	23,150	0,000
Y5.2 <- OCB	0,845	6,681	0,000
Y5.3 <- OCB	0,778	5,754	0,000
Y5.4 <- OCB	0,787	6,428	0,000
Z1.1 <- Komitmen Organisasional	0,815	8,308	0,000
Z1.3 <- Komitmen Organisasional	0,745	8,240	0,000
Z2.1 <- Komitmen Organisasional	0,889	8,329	0,000
Z2.3 <- Komitmen Organisasional	0,809	7,293	0,000
Z3.2 <- Komitmen Organisasional	0,713	4,198	0,000
Z3.4 <- Komitmen Organisasional	0,738	4,827	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk mengukur konsep yang sama. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari semua indikator berada di atas 0,70, sehingga korelasi antara indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *convergent validity*. Indikator dengan nilai *outer loading* di atas 0,70 menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat diandalkan untuk mengukur suatu konstruk secara konsisten.

Tabel 2.
Nilai *Cross Loading*

	Budaya Organisasi Berbasis Kolektif (X)	Komitmen Organisasional (Z)	OCB (Y)
X1.1	0,815	0,543	0,769
X1.2	0,827	0,487	0,703
X2.1	0,825	0,682	0,764
X2.3	0,758	0,478	0,603
X3.1	0,767	0,214	0,527
X3.2	0,843	0,252	0,622
X3.3	0,795	0,432	0,639
X3.4	0,724	0,336	0,519
X4.1	0,872	0,380	0,765
X4.2	0,792	0,275	0,627
X4.3	0,806	0,355	0,672
X5.1	0,704	0,458	0,619
Y1.1	0,442	0,663	0,718
Y1.4	0,676	0,745	0,883
Y2.1	0,841	0,666	0,904
Y2.2	0,783	0,677	0,880
Y2.3	0,449	0,724	0,725
Y2.4	0,817	0,632	0,947
Y2.5	0,855	0,537	0,918
Y2.7	0,599	0,555	0,817
Y3.1	0,752	0,504	0,864
Y3.2	0,683	0,600	0,835
Y3.3	0,823	0,506	0,850
Y3.4	0,777	0,469	0,872
Y4.1	0,860	0,474	0,881
Y4.2	0,787	0,424	0,855
Y5.1	0,798	0,698	0,951
Y5.2	0,599	0,711	0,845
Y5.3	0,477	0,729	0,778
Y5.4	0,591	0,685	0,787
Z1.1	0,421	0,815	0,576
Z1.3	0,673	0,745	0,715
Z2.1	0,306	0,889	0,530
Z2.3	0,297	0,809	0,407
Z3.2	0,380	0,713	0,478
Z3.4	0,237	0,738	0,498

Sumber: Data primer, diolah, 2024

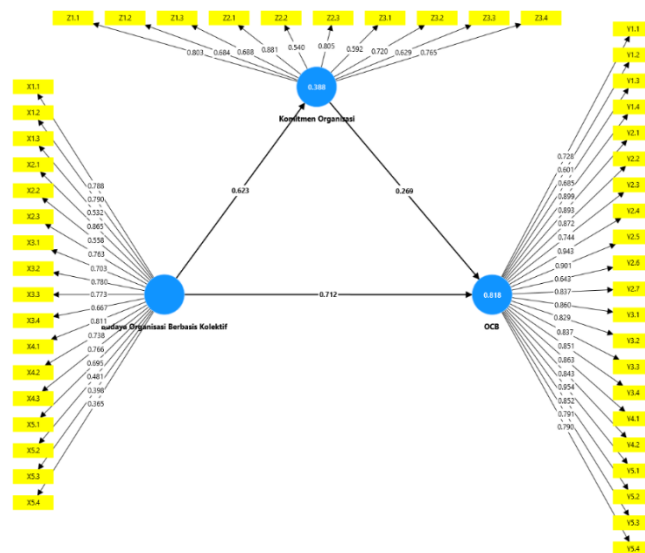
Discriminant validity bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda dalam model pengukuran dapat dibedakan dengan jelas. Indikator dengan validitas diskriminan yang baik jika nilai *cross loading* lebih tinggi pada konstruk laten yang relevan daripada konstruk laten yang tidak relevan. Hasil uji validitas diskriminan dengan *cross loading* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada konstruk laten yang relevan dibandingkan konstruk laten lainnya.

Tabel 3
Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi Berbasis Kolektif (X)	0,954	0,947	Reliabel
Komitmen Organisasional (M)	0,907	0,879	Reliabel
<i>OCB</i> (Y)	0,980	0,978	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Composite reliability digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator suatu konstruk berkorelasi secara konsisten satu sama lain untuk mengukur konstruk yang sama. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0,70. Indikator dari masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel latennya secara konsisten.



Gambar 1. Diagram Jalur Model Pengukuran

Sumber: Data primer diolah, 2024

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel. Model pengukuran atau *outer model* dalam penelitian ini menggunakan beberapa evaluasi yaitu *uji convergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminant validity*. Diagram jalur model pengukuran menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang memiliki *loading* faktor di bawah 0,70. Item yang memiliki nilai *loading* faktor di bawah 0,70 menunjukkan bahwa item tersebut tidak cukup berkontribusi terhadap konstruk yang diukur sehingga dipertimbangkan untuk dibuang dari model.

Hasil *Q-square* yang dicapai adalah sebesar 0,852 yang artinya bahwa 85,2 persen variabel *OCB* karyawan KSP Sila Mukti dipengaruhi oleh budaya organisasi berbasis kolektif dan komitmen organisasional, sementara 14,8 persen dipengaruhi oleh konstruk lain di luar model. Nilai *Q-square* yang diperoleh menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik untuk konstruk yang diuji dengan kategori model yaitu sangat tinggi.

Tabel 4.
R-square

Variabel	R-square
Komitmen Organisasional	0,286
OCB	0,793

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Path Coefficient	SD	T-statistik	P-value	Keterangan
Pengaruh Langsung					
Budaya Organisasi Berbasis Kolektif -> OCB	0,635	0,634	6,171	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi Berbasis Kolektif -> Komitmen Organisasional	0,535	0,579	4,062	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional -> OCB	0,371	0,354	3,485	0,000	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung					
Budaya Organisasi Berbasis Kolektif -> Komitmen Organisasional -> OCB	0,199	0,077	2,573	0,010	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisis mengenai dampak budaya organisasi yang mengedepankan pendekatan kolektif terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan KSP Sila Mukti menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,635, dengan t-statistik sebesar 6,171 dan p-value 0,000. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berbasis kolektif memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap perilaku ekstra peran karyawan KSP Sila Mukti. Budaya kolektif yang semakin tinggi di dalam organisasi akan mampu meningkatkan OCB dalam diri karyawan KSP Sila Mukti, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Budaya organisasi berbasis kolektif memiliki dampak signifikan terhadap OCB dalam konteks organisasi di mana kolektivitas mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan individu, sehingga perilaku OCB cenderung lebih diharapkan dari mereka yang memiliki sifat kolektif (Kececi, 2017). Penelitian Alkhadher *et al* (2020) menemukan bahwa nilai-nilai kolektif mampu memprediksi perilaku OCB di dalam diri karyawan. Sejalan dengan penelitian Kim & Lee (2012); Rhee *et al* (2017) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mengutamakan kerja sama memberikan dampak positif terhadap OCB.

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi berbasis kolektif terhadap komitmen organisasional karyawan KSP Sila Mukti diperoleh nilai koefisien jalur tercatat yakni 0,535, dengan nilai t-statistik sebesar 4,062 serta p-value sebesar 0,000. Hasil analisis mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang mengutamakan kolektivitas memiliki dampak yang positif signifikan terhadap komitmen organisasional di KSP Sila Mukti. Budaya organisasi berbasis kolektif yang semakin tinggi di dalam organisasi akan mampu meningkatkan komitmen

organisasional di KSP Sila Mukti, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Individu yang memiliki orientasi kolektivistik tinggi lebih cenderung menerima dan mengadopsi tujuan kelompok sehingga mengembangkan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi terhadap organisasi (Woo, 2016). Sejalan dengan penelitian Nindyati *et al* (2023); Oyekunle *et al* (2024); Triguero-Sánchez *et al* (2022) yang juga menemukan adanya pangaruh positif budaya kolektif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan di KSP Sila Mukti diperoleh koefisien jalur sebesar 0,371, t-statistik 3,485, serta p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif signifikan terhadap OCB karyawan. Komitmen organisasional yang semakin tinggi maka semakin meningkatkan OCB di KSP Sila Mukti, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Individu dengan komitmen organisasional tinggi cenderung memiliki kemauan untuk tetap terhubung dengan organisasi serta bersedia mengadopsi nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut, yang kemudian memicu terjadinya OCB (Siswondo *et al.*, 2022). Penelitian yang dilakukan Garibaldi & Riyanto (2023); Ismaillah & Prasetyono (2021); Nurjanah *et al* (2020) juga menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, diperoleh koefisien sebesar 0,199, dengan t-statistik 2,573 dan p-value 0,010. Hal tersebut mengindikasikan bahwa budaya yang bersifat kolektif memiliki dampak positif signifikan terhadap OCB di KSP Sila Mukti, melalui peran komitmen organisasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan budaya organisasi kolektif dengan OCB karyawan KSP Sila Mukti, yang mengarah pada diterimanya hipotesis keempat (H4). Komitmen organisasional memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan OCB, di mana budaya organisasi yang baik mendorong terbangunnya komitmen organisasional yang kemudian berdampak pada peningkatan OCB karyawan (Serpian, 2021) Penelitian yang dilakukan (Felfe *et al* (2008); Lomo *et al* (2024); Seon *et al* (2022) menemukan bahwa komitmen organisasional berperan dalam memperkuat pengaruh budaya organisasi kolektif terhadap OCB melalui mekanisme mediasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai kolektif memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku warganya di luar tugas utama (OCB) di KSP Sila Mukti, yang menyebabkan diterimanya hipotesis pertama. Budaya organisasi berbasis kolektif juga berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan KSP Sila Mukti, yang mengarah pada diterimanya hipotesis kedua. Komitmen terhadap organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB karyawan KSP Sila Mukti, yang membuktikan diterimanya hipotesis ketiga. Selain itu, komitmen organisasional berfungsi sebagai penghubung yang memediasi hubungan antara budaya organisasi berbasis kolektif dan OCB karyawan KSP Sila Mukti, sehingga hipotesis keempat

juga diterima.

Koperasi diharapkan dapat menciptakan budaya yang mampu mendorong kolaborasi, kerja sama tim, serta menekankan pentingnya rasa empati antar individu maupun kelompok. Koperasi juga dapat mengupayakan sistem komunikasi yang efektif dan efisien antara individu maupun kelompok sehingga setiap karyawan dapat memahami maksud maupun tujuan satu sama lain. Selain itu, organisasi dapat mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana berbagi ide antara individu serta memberikan upan balik yang bersifat membangun sehingga dapat mendorong munculnya sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi.

REFERENSI

- Alamsyah, A. N., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *Journal of Indonesian Management*, 3(2), 183–190.
- Alkhadher, O., Terry, B., & Li, M. (2020). Individualism-Collectivism and Nation as Moderators of the Job Satisfaction-Organizational Citizenship Behavior Relationship in the U.S., China, and Kuwait. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(4), 469–482.
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Baeza, M., & Wang, Y. (2016). Developing Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction and Collectivistic Cultural Orientation: Evidence from Mexico. *Organization Development Journal*, 34(4), 73–90.
- Card, K. G. (2022). Collectivism, individualism and COVID-19 prevention: a cross sectional study of personality, culture and behavior among Canadians. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 10(1), 415–438.
- Chayomchai, A. (2024). Relationships between Organizational Culture , Organizational Commitment , and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(05), 2639–2645.
- Chintya Pienata, E. W. K. (2020). The Role of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 373–391.
- Cienfuegos-Martínez, Y. I., Saldívar-Garduño, A., Díaz-Loving, R., & Avalos-Montoya, A. D. (2016). Individualismo y colectivismo: caracterización y diferencias entre dos localidades mexicanas. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2534–2543.
- Fachrudin, K. A., & Sholihin, M. (2021). Examining the mediating effect of job satisfaction on the relationship between budgetary participation and organizational citizenship behavior in Indonesian higher education institutions. *Cogent Business and Management*, 8(1), 1–15.
- Felfe, J., Yan, W., & Six, B. (2008). The impact of individual collectivism on

- commitment and its influence on organizational citizenship behaviour and turnover in three countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 211–237.
- Garibaldi, A., & Riyanto, S. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Training on Protelindo Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (OCB) as A Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(4), 596–603.
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(2), 129–137.
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (1999). Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions. *Academy of Management Journal*, 42(2), 208–218.
- Kececi, M. (2017). The impact of individualism and collectivism on the relationship between leadership styles and organizational citizenship behaviour. *Research Journal of Business and Management*, 4(4), 469–484.
- Kim, P., & Lee, J. H. (2012). The influence of collectivism and rater error on organizational citizenship and impression management behaviors. *Social Behavior and Personality*, 40(4), 545–556.
- Ko, J., Jang, H., & Kim, S. Y. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 37(2), 117–126.
- Larasati, G., & Susilowati, I. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(1), 1–12.
- Lomo, A., Erari, A., & Handoyo, S. E. (2024). The influence of leadership, career development, and organizational culture on organizational citizenship behaviors mediated by organizational commitment in Sub-District in Merauke District. *Technium Business and Management*, 8, 1–24.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137.
- Nindyati, A. D., Parahyanti, E., Hadi, C., & Pramestiyani, M. (2023). Collectivity and Affective Commitment a Private Company Employees in Indonesia: Diffident Silence as Moderator. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e2161.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12.
- Oyekunle, D., Amodu, O., & Lateef, O. (2024). Cultural Dynamics in UK Project Environments: Exploring the Impact of Individualistic and Collectivist Cultures on Project Outcomes. *OALibJ Journal*, 11(05), 1–21.

<https://doi.org/10.4236/oalib.1111573>

- Rhee, J., Zhao, X., Jun, I., & Kim, C. (2017). Effects of collectivism on chinese organizational citizenship behavior: Guanxi as moderator. *Social Behavior and Personality*, 45(7), 1127–1141.
- Seon, J., & Chang, Y. S. (2022). Collectivism and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Affective Commitment. *Journal of CEO and Management Studies*, 25(2), 103–120.
- Serim, H., Demirbağ, O., & Yozgat, U. (2014). The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Social Exchange in this Effect. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1101–1110.
- Serpian, S. (2021). Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 100–106.
- Siswondo, S., Sudrajat, D., Solahudin, A., & Wibowo, S. N. (2022). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on OCB (Organizational Citizenship Behavior) Employees. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 741–748.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). ALFABETA.
- Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83(April 2021), 1–10.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134–7153.
- Woo, B. (2016). Effects of perceived support and collectivism on sport instructors' affective commitment, work effort, and intention to leave. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 28(2), 89–100.