

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG

Gina Raudhatul Jannah¹⁾ Agam Mei Yudha²⁾.

¹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis ²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ginaaudhatul70@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the extent to which workload and organizational commitment affect Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Padang City Education and Culture Office using job satisfaction as an intervening variable. The population of this study was 173 employees of the Padang City Education and Culture Office. The sample used was 64 employees selected randomly. The data analysis method used was the Structural Equation Model (SEM) using SmarPLS 3. The results of this study indicate that (1) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (3) Workload has a positive and significant effect on OCB. (4) Organizational commitment has a significant positive effect on OCB. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on OCB. (6) Workload has a positive and significant effect on OCB through Job Satisfaction as an intervening variable. (7) Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB through Job Satisfaction as an intervening variable.*

Key words: *OCB, workload, organizational commitment, job satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah 173 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Sampel yang digunakan adalah 64 pegawai yang dipilih secara acak. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan SmarPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (4) Komitmen organisasi Berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (6) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (7) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Katakunci: *OCB, beban kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja.*

Introduction

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian komponen instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap penggerakan dan pengelolaan visi dan misi organisasi. Percepatan globalisasi mengharuskan administrasi publik melakukan lebih banyak sumber daya manusia, dengan cara yang dapat disesuaikan dengan perubahan dalam terminologi teknologi dan budaya. Logro de desempeño yang optimal di area Recursos Humanos tidak dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan Anda di sebuah organisasi. Pendapatan seorang karyawan telah dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dan pekerjaannya. Untuk mencatat hasil kerja yang baik, organisasi harus terus-menerus fokus pada kepuasan kerja karyawan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang (sekarang) (Husna, 2021) merupakan perubahan dari beberapa nama sebelumnya adalah instansi Pemerintah Pusat di Daerah yang berasal dari struktur Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI / Departemen Pendidikan Nasional. Perubahan nama terjadi karena mengikuti pergantian nama Kementerian sesuai dengan kebijakan Pemerintah saat itu. Agar tujuan instansi dapat tercapai karyawan harus memiliki kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang memiliki suatu Visi dan Misi. Visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu terwujudnya pendidikan yang unggul, berdaya saing, kreatif dan beriman. Sedangkan Misi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, serta kualitas layanan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Dalam konteks ini, para karyawan harus memiliki proaktif yang jelas dan membangun profesi yang selaras dengan kebutuhan komunitas dan evolusi yang konstan. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan kinerja yang berujung pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya. *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Perilaku *organizational citizenship behavior* muncul karena inisiatif yang tumbuh dari seseorang, seseorang akan timbul inisiatif karena memiliki rasa peduli yang tinggi. *Organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. *Organizational Citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Organisasi *Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap yang sebenarnya tidak harus dimiliki oleh karyawan, tetapi sangat penting bagi mereka untuk memilikinya. (Alfisyah & Anwar, 2020) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Research Methodology

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Hermawan, 2020) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Banyaknya karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan populasi sebanyak 173 karyawan. Sehingga teknik penarikan sampel Dengan menggunakan rumus slovin dengan populasi sebanyak 173 karyawan dengan tingkat kesalahan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah 64 karyawan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Ini adalah alat yang berguna untuk analisis dan analisis data SmartPLS, dengan mempertimbangkan kriteria: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Validitas model pengukuran konvergen yang menggunakan indikator reflektif akan mengevaluasi sebagian korelasi antara titik-titik elemen dan titik-titik perkiraan komponen oleh SoftwarePLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel outer loading pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji Disriminant Validity dengan membandingkan nilai akar dari Avrage Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (Inner Model) Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (path coeficient) yang menggambarkan kekuatankekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (path coefficient) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifkasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method). Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%,

maka H_0 ditolak dan Jika $t\text{-statistik}/t_{hitung} > t\text{-tabel}$ 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Results and Discussion

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif penelitian

Tabel 1 Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

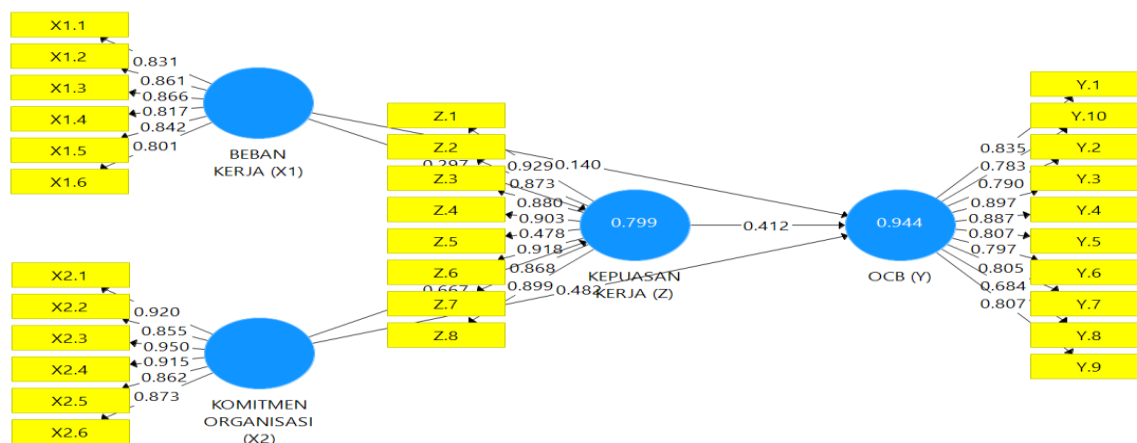
NO	Kuesioner	Jumlah	Persentase %
1	Kuesioner yang didistribusikan	64	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	64	100%

Sumber : Hasil Survey, Tahun 2025

Analisis Data Penelitian

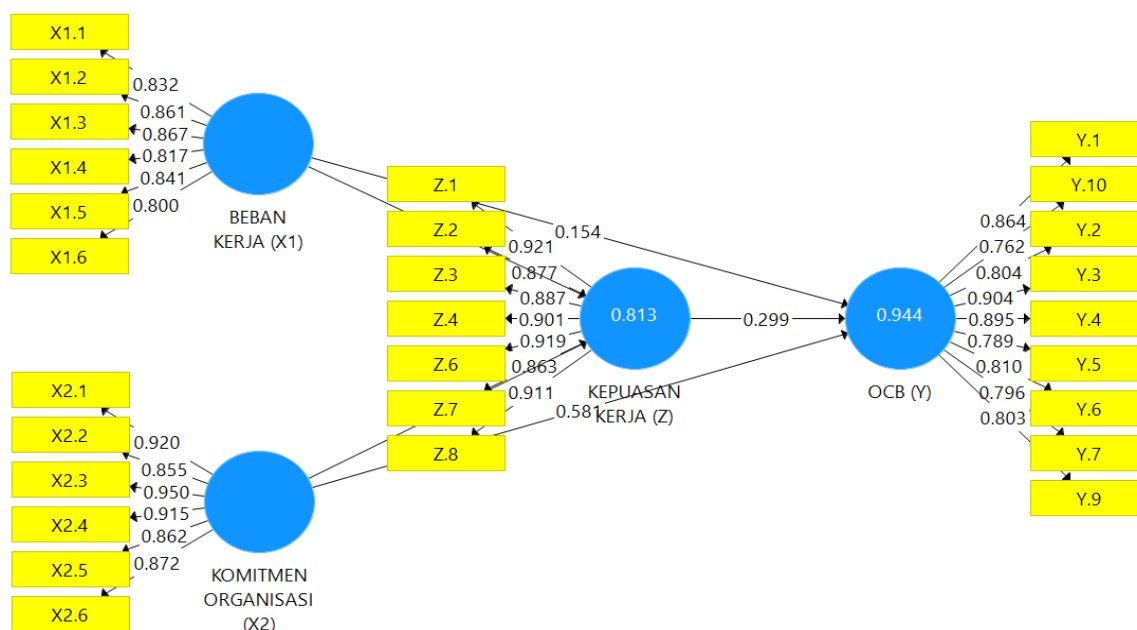
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model. Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Dieliminasi

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Pengujian *Outer Model* Setelah Dieliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja (X1)	0,700
Komitmen Organisasi (X2)	0,803
Kepuasan Kerja (Z)	0,805
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,683

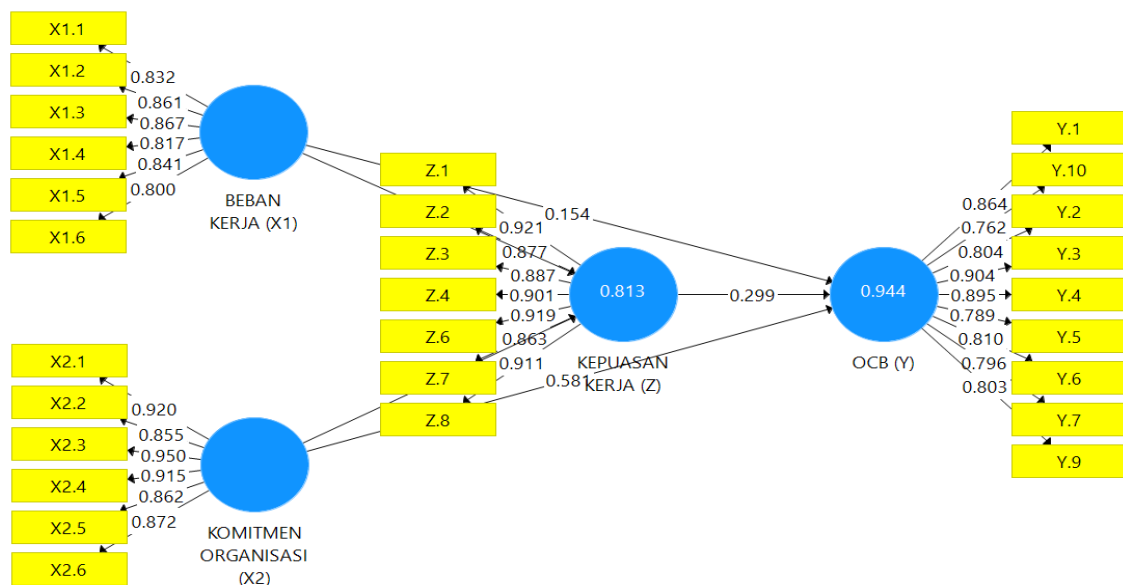
Sumber: Hasil Uji *Outer Model*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Beban kerja, Komitemn organisasi, *organizational citizenship behavior* dan Kepuasan kerja sudah menunjukkan $>0,5$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa setiap vaiabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 5 Structural Model



Sumber : Hasil Uji Inner Model

Pengujian R-Square (R2)

Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi R-Square:

Tabel 6 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0.813	0.807
Kepuasan kerja (Z)	0.944	0.942

Sumber : Hasil Uji Inner Model

Pada tabel diatas terlihat nilai R-Square konstruk *organizational citizenship behavior* sebesar 0,813 atau sebesar 81,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang

diterimanya oleh konstruk *organizational citizenship behavior* dari konstruk beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,944 atau sebesar 94,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh beban kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan ttabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 7 Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	t _{statistik}	P _{value}	Keputusan
H ₁	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja	2.581	0.010	diterima
H ₂	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja	7.660	0.000	diterima
H ₃	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i>	3.098	0.002	diterima
H ₄	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i>	8.328	0.000	diterima
H ₅	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i>	3.499	0.001	diterima
H ₆	Beban kerja tidak memediasi hubungan antara <i>Organizational citizenship behavior</i> dan Kepuasan kerja	1.980	1.980	ditolak
H ₇	Komitmen organisasi memediasi hubungan antara <i>Organizational citizenship behavior</i> antara Kepuasan kerja	3.318	0.001	diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
6. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui Kepuasan kerja.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui Kepuasan kerja.

References

- Husna, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang*.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1(No. 2), 99–107.
- Hermawan. (20120). Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.