

Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Anggota BEM Fakultas Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta)

Amanda Fidya Febriana *¹

Musoli ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: amandafidyafebriana662@gmail.com¹, musoli@unisayogya.ac.id²,

Abstrak

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi, termasuk pada organisasi mahasiswa seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Fenomena rendahnya partisipasi, inisiatif dan loyalitas anggota BEM Fakultas Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa budaya organisasi belum optimal dalam mendorong *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela anggota yang melampaui tugas formal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap OCB dengan peran mediasi komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang disebar secara daring kepada 112 anggota BEM sebagai responden. Data dianalisis melalui uji validitas, realibilitas, regresi linier berganda, *path analysis*, serta uji Sobel untuk menguji peran mediasi dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap OCB serta terbukti memediasi secara parsial hubungan budaya organisasi dengan OCB. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi anggota dan memperkuat perilaku OCB. Implikasi penelitian ini diharapkan menjadi masukan praktis bagi pengurus BEM dalam membangun organisasi yang lebih efektif dan berkembang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

Organizational culture plays an important role in shaping the behavior of organizational members, including in student organizations such as the Student Executive Board (Badan Eksekutif Mahasiswa - BEM). The phenomenon of low participation, initiative, and loyalty of BEM member of the Faculty of Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta indicates that organizational culture is not optimal in encouraging organizational citizenship behavior (OCB), namely voluntary behavior of members that goes beyond formal duties. This study aims to analyze the influence of organizational culture on OCB with the mediating role of organizational commitment. This study employed a quantitative approach with a Likert-scale-based questionnaire instrument distributed online on 112 BEM members as respondents. Data were analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression, path analysis, and the Sobel test to examine the mediating role with the help of the SPSS application. The result show that organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment and OCB. Organizational commitment also has a significant effect on OCB and is proven to partially mediate the relationship between organizational culture and OCB. These findings confirm that a strong organizational culture can increase members' organizational commitment and strengthen OCB behavior. The implications of this research are expected to provide practical input for BEM administrators in building a more effective and progressive organization.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal terpenting bagi setiap organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus di perhatikan agar dapat menjalankan visi, misi ataupun tujuan dari didirikannya organisasi tersebut. Menurut (Septiana. *et. al.*, 2023) Sumber daya manusia adalah rancangan dari berbagai sistem formal pada organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dikerjakan dan dikembangkan dengan seharusnya agar mereka

menjadi individu yang bertanggung jawab, profesional, dan amanah. Menurut (Hasibuan., 2014; Puryana dan Shidiqy., 2021) pada dasarnya organisasi bukan hanya mengharapkan anggota yang mampu, dan terampil, namun mereka memiliki jiwa mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta memiliki tiga Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas yaitu, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan (BEM FIKES), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora (BEM FEISHum), dan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi (BEM FST). Organisasi tersebut merupakan organisasi mahasiswa tingkat fakultas untuk menciptakan penghubung antara mahasiswa dan lembaga seperti dekanat fakultas yang bekerja sama dengan organisasi mahasiswa. Jadi BEM Fakultas berfungsi sebagai sarana mahasiswa untuk menyalurkan kritik maupun saran atau aspirasi kepada pihak terkait demi mewujudkan kesejahteraan lingkungan kampus. BEM Fakultas tidak hanya menyalurkan aspirasi, namun melaksanakan kegiatan kemahasiswaan di tingkat fakultas sesuai program kerja yang dimiliki dan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakannya.

Organisasi mahasiswa seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi, kepemimpinan, serta partisipasi mahasiswa di lingkungan kampus. BEM tidak hanya berfungsi sebagai wadah penyaluran aspirasi mahasiswa kampus, tetapi juga menjadi motor penggerak berbagai program kerja yang mencerminkan nilai kebersamaan, kepedulian sosial, serta tanggung jawab organisasi. Namun, dalam praktiknya tidak jarang ditemukan berbagai permasalahan seperti rendahnya partisipasi anggota, kurangnya loyalitas, hingga munculnya konflik internal yang mengganggu efektivitas organisasi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten belum sepenuhnya terbentuk, sehingga berdampak pada rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan anggota organisasi mahasiswa BEM. Menurut (Robbins & Judge., 2015) organisasi yang sukses membutuhkan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka hingga akan memberikan kinerja sesuai yang diharapkan. Demi mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut perlu adanya beberapa faktor pendukung seperti budaya organisasi, perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen organisasi. Memiliki budaya organisasi di setiap organisasi akan memberikan keseimbangan pada masa berjalannya organisasi.

Menurut (Robbins & Judge., 2008; Purba., 2018) budaya organisasi merupakan makna yang digunakan dalam organisasi untuk membedakan budaya organisasi satu dengan organisasi lainnya. Menurut (Sutrisno 2011; Purba., 2018), definisi dari budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota untuk mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah. Menurut (Samuel. et. al., 2020) mendefinisikan budaya organisasi merupakan perspektif penting yang harus memperhatikan pengembangan kepercayaan sebuah organisasi dan komponen didalamnya. Dalam budaya organisasi terdapat filosofi, visi, dan misi organisasi serta memiliki nilai-nilai, norma, aturan, dan pedoman yang harus dilaksanakan karena hal tersebut juga menjadi hal penting bagi organisasi untuk mendukung guna perkembangan organisasi yang berkualitas.

Budaya organisasi tentu akan melibatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk mendukung proses pengembangan organisasi. Sumber daya manusia yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi adalah anggota yang memiliki kinerja dan perilaku yang baik. Menurut (Organ., 1988; Syamsuddin. et. al., 2022), perilaku yang ditunjukkan oleh anggota tidak hanya perilaku yang sesuai peran atau pekerjaannya saja (*in-role*), namun diharapkan dapat menampilkan perilaku *ekstra-role* atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut (Musoli & Yamini., 2020) *organizational citizenship behavior* (OCB) digambarkan sebagai perilaku di luar tugas formal yang memiliki peran penting dalam menjaga efektivitas kerja dan keberlangsungan organisasi. Menurut (Bakan et. al., 2011; Nurnaningsih dan Wahyono., 2016) kesuksesan organisasi tergantung tidak hanya bagaimana organisasi memiliki manusia yang berkompeten, tetapi harus mendorong komitmen organisasinya.

Menurut (Luthans., 2012; Fuad. et. al., 2020) komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan kepercayaan visi, misi, nilai,

dan tujuan organisasi. Menurut (Maryati. *et. al.*, 2025) Komitmen organisasi sangat memengaruhi anggota maupun organisasi secara keseluruhan, yang tercermin dalam berbagai aspek perilaku, kinerja, dan dinamika organisasi, Menurut (Meyer dan Allen., 1997; Pratiwi. *et. al.*, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut (Dinda & Musoli., 2024) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), anggota dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi, mencerminkan dedikasi dan kontribusi proaktif terhadap keberhasilan organisasi.

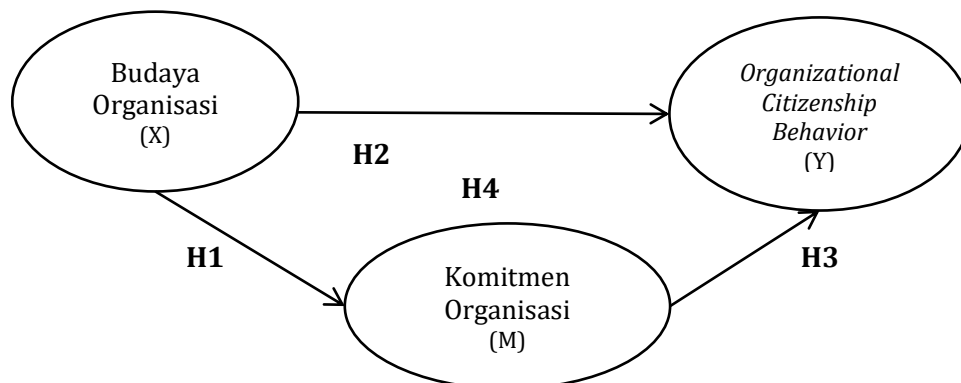
Penelitian ini memfokus pada budaya organisasi sebagai variabel independen yang berperan besar dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku anggota organisasi. Komitmen organisasi sebagai mediator penting dalam memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai bentuk kontribusi anggota yang dibutuhkan dalam organisasi mahasiswa salah satunya BEM. Untuk memperkuat penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai dasar acuan.

Penelitian ini menjadi penting karena dinamika organisasi mahasiswa berbeda dengan organisasi formal. Anggota BEM umumnya masih berada pada tahap eksplorasi identitas dan pengembangan diri, sehingga komitmen mereka terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang ada. Selain itu, peran OCB di organisasi mahasiswa menjadi krusial karena keterlibatan aktif dan sukarela anggota sering kali menentukan keberhasilan program kerja. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi empiris untuk mengisi gap dengan menguji peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan budaya organisasi dan OCB di lingkungan mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap OCB, menganalisis komitmen organisasi terhadap OCB, dan menganalisis peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan budaya organisasi terhadap OCB. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, serta kontribusi praktis dalam memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi anggota BEM agar tercipta perilaku OCB yang mendukung keberhasilan organisasi mahasiswa.

Berdasarkan gambaran umum penelitian, landasan teori dan permasalahan sebagai landasan pengembangan hipotesis, dapat disajikan kerangka konseptual model penelitian dibawah ini:

Gambar 1 - Model Penelitian



- H1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
 H2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
 H3: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
 H4: Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta periode 2023/2024. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh jumlah responden 112 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Probability Sampling* melalui pendekatan *Simple Random Sampling*.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* untuk mempermudah distribusi kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan sebelum analisis utama untuk memastikan kualitas data. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS melalui beberapa tahap, yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menyajikan hasil analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden. Analisis Deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui profil responden berdasarkan beberapa kategori seperti jenis kelamin dan jenis organisasi. Gambaran ini penting untuk memahami latar belakang responden yang berpartisipasi dalam penelitian serta menjadi dasar dalam menginterpretasikan hasil analisis selanjutnya.

Tabel 1 - Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	28.6	28.6	28.6
	Perempuan	80	71.4	71.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 28,6% atau sebanyak 32 laki-laki dan 71,4% atau 80 perempuan.

Tabel 2 - Jenis Organisasi

Jenis Organisasi					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FIKes	38	33.9	33.9	33.9
	FEISHum	37	33.0	33.0	67.0
	FST	37	33.0	33.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada jenis organisasi terdapat 33,9% atau 38 responden dari Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan (BEM FIKes) periode 2023/2024. Kemudian terdapat 33,0% atau 37 responden dari Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora (BEM FEISHum) periode 2023/2024. Serta terdapat 33,0% atau 37 responden dari Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi (BEM FST) periode 2023/2024.

Uji Validitas**Tabel 3 - Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,185	0,453	Valid
	X2		0,555	Valid
	X3		0,562	Valid
	X4		0,525	Valid
	X5		0,587	Valid
	X6		0,578	Valid
	X7		0,578	Valid
	X8		0,522	Valid
	X9		0,480	Valid
	X10		0,427	Valid
	X11		0,650	Valid
	X12		0,558	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas budaya organisasi menyatakan seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi menunjukkan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,185). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 - Hasil Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Komitmen Organisasi	M1	0,185	0,602	Valid
	M2		0,616	Valid
	M3		0,601	Valid
	M4		0,669	Valid
	M5		0,628	Valid
	M6		0,611	Valid
	M7		0,629	Valid
	M8		0,638	Valid
	M9		0,659	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Dari hasil uji validitas komitmen organisasi menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,185). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5 - Hasil Uji Validitas *Organization Citizenship Behavior*

Variabel	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
<i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i>	Y1	0,185	0,314	Valid
	Y2		0,440	Valid
	Y3		0,565	Valid
	Y4		0,450	Valid
	Y5		0,567	Valid
	Y6		0,513	Valid
	Y7		0,492	Valid
	Y8		0,511	Valid
	Y9		0,499	Valid
	Y10		0,364	Valid
	Y11		0,388	Valid
	Y12		0,393	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Pada hasil uji validitas *organizational citizenship behavior* (OCB) menyatakan seluruh item pada variabel tersebut memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,185). Maka dari itu semua butir pernyataan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 - Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,779	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,804	Reliabel
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,650	Reliabel

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi batas minimum reliabilitas menurut kriteria (Ghozali., 2018).

Uji Normalitas

Tabel 7 - Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Total_X	Total_M	Total_Y
N		112	112	112
Normal Parameters ^a	Mean	45.38	34.35	44.39
	Std. Deviation	5.920	4.906	5.561
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.127	.098
	Positive	.123	.127	.098
	Negative	-.087	-.088	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.306	1.345	1.033
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066	.054	.237
a. Test distribution is Normal.				

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan pengujian metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tabel 7, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,066 untuk variabel budaya organisasi (X), 0,054 untuk komitmen organisasi (M), dan 0,237 untuk *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 - Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Total_X	Total_M	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Total_X	Correlation Coefficient	1.000	.366**	-.061
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.521
		N	112	112	112
	Total_M	Correlation Coefficient	.366**	1.000	-.040
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.678
		N	112	112	112
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.061	-.040	1.000
		Sig. (2-tailed)	.521	.678	.
		N	112	112	112
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai Sig. (Sig. 2-tailed) untuk variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,521 dan untuk Komitmen Organisasi (M) sebesar 0,678. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Linearitas**Tabel 9 - Hasil Uji Linearitas**

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X) - Komitmen Organisasi (M)	0,000	Signifikan
2.	Budaya Organisasi (X) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,000	Signifikan
3.	Komitmen Organisasi (M) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,000	Signifikan

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas penelitian ini pada hubungan antara Budaya Organisasi (X) dengan Komitmen Organisasi (M) memperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, Budaya Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) sebesar 0,000, serta Komitemn Organisasi (M) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) sebesar 0,000. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa seluruh nilai signifikansi lebih kecil daro 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara masing-masing variabel penelitian.

Uji Hipotesis**Uji Koefisien Determinasi R²****Tabel 10 - Hasil Uji Koefisien Determinasi R²**

No	Variabel	R ²	Adjusted R ²
1.	Budaya Organisasi (X) - Komitmen Organisasi (M)	0,259	0,252
2.	Budaya Organisasi (X) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,208	0,201
3.	Komitmen Organisasi (M) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0,175	0,167

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R² pada hubungan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (M) memiliki nilai R² sebesar 0,259 yang berarti sebesar 25,9% variasi Komitmen Organisasi (M) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selanjutnya untuk hubungan Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) memiliki nilai R² sebesar 0,208 yang berarti Budaya Organisasi (X) mampu menjelaskan 20,8% variasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y), dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Serta, nilai R² sebesar 0,175 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (M) mampu menjelaskan 17,5% variasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) dan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t-test)**Tabel 11 - Hasil Uji Parsial (t-test)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.608	3.921		5.256
	Total_X	.309	.090	.329	3.422
	Total_M	.285	.109	.251	2.616

a. Dependent Variable: Total_Y

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan t hitung 3,422, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y). Kemudian pada variabel Komitmen Organisasi (M) memiliki nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dengan t hitung 2,616 yang berarti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y). Dengan demikian, baik Budaya Organisasi (X) maupun Komitmen Organisasi (M) terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) pada anggota organisasi.

Path Analysis**Tabel 12 - Hasil Uji Path Analysis Regresi Model 1**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.227	3.113		4.892
	Total_X	.421	.068	.509	6.194

a. Dependent Variable: Total_M

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji regresi model pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (M) dengan nilai koefisien $\beta = 0,509$ dan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota.

Tabel 13 - Hasil Uji *Path Analysis* Regresi Model 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.608	3.921		5.256
	Total_X	.309	.090	.329	3.422
	Total_M	.285	.109	.251	2.616

a. Dependent Variable: Total_Y

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Pada hasil uji regresi model kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasi (M) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y). Nilai koefisien β = untuk Budaya Organisasi sebesar 0,329 (Sig. 0,001) dan untuk Komitmen Organisasi (M) sebesar 0,251 (Sig. 0,010). Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan perilaku sukarela atau *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota BEM Fakultas Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan *Path Analysis*, pengaruh langsung Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) sebesar 0,329, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Komitmen Organisasi (M) sebesar 0,128 (hasil dari $0,509 \times 0,251$). Maka, total pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) adalah 0,457 ($0,329 + 0,128$)

Uji Sobel

Gambar 2 - Hasil Uji Sobel

A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.40868442

One-tailed probability: 0.00800507

Two-tailed probability: 0.01601014

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2,408 ($> 1,98$) dengan tingkat signifikansi 0,016 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (M) memediasi secara signifikan hubungan antara Budaya Organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Pada hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ dan koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas budaya organisasi di dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi anggota. Jadi jika anggota yang merasakan adanya identitas organisasi yang kuat, visi dan misi yang jelas, serta nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten cenderung memiliki ketertarikan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Yuningsih., 2022 ; Bela. et. al., 2022 ; Kharisma. et. al., 2019 ; Ellys & Mei., 2020 ; Efendi & Sudirman., 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan loyalitas, ketertarikan, serta rasa tanggung jawab anggota. Hasil ini sejalan dengan pendapat milik (Denison., 1997; Mulyadi dan Sembiring., 2016) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat berupa keyakinan, norma, dan nilai yang diterima anggota dapat menentukan perilaku organisasi, termasuk tingkat komitmen anggotanya. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikansi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) dengan $p < 0,05$ dan koefisien positif. Dengan arti bahwa anggota yang merasakan budaya organisasi yang kuat cenderung menunjukkan perilaku sukarela atau *organizational citizenship behavior* (OCB) di luar tanggung jawab *jobsdeck* utamanya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lestari., 2021 ; Fuad. et. al., 2020 ; Danubatra & Khasanah., 2021 ; Ningrum & Malayangi., 2022 ; Saraswati., 2017) menekankan bahwa Budaya Organisasi yang positif mampu mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggotanya. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat milik (Robbins & Judge., 2015) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku kerja yang diperlihatkan anggota dalam organisasi dengan sukarela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan hasil $p < 0,05$. Maknanya bahwa anggota yang memiliki tingkat komitmen tinggi lebih cenderung melakukan perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* (OCB) di luar *jobsdeck* yang telah ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Laela., 2019 ; Fitri. et. al., 2021 ; Syamsuddin. et. al., 2022 ; Nurnaningsih & Wahyono., 2016 ; Ukkas & Latif., 2017) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen anggota, semakin besar pula kesediaan anggota untuk berkontribusi di luar tugas utamanya. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan milik (Mowday. et. al., 1982; Danubrata dan Khasanah., 2021) yang menjelaskan komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu yang meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk menggunakan kesungguhan demi kepentingan organisasi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan diterima.

Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis mediasi menggunakan uji Sobel menunjukkan nilai $Z > 1,98$ dan $p < 0,05$ menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), namun meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Anam & Rizana., 2021 ; Serpian., 2021 ; Arundita. *et. al.*, 2021 ; Anggreni & Wibawa., 2022 ; Wijaya & Yuniawan., 2017) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam memperkuat *organizational citizenship behavior* (OCB) secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen anggota organisasi. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi yang berarti semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula komitmen anggota yang dimiliki oleh anggota. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) yang berarti semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kecenderungan anggota dalam memperlihatkan perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) yang berarti semakin tinggi komitmen anggota terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditunjukkan. Komitmen Organisasi terbukti dapat memediasi hubungan antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) yang artinya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi dan dapat mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa kontribusi diantaranya, Kepada peneliti selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden dengan melibatkan organisasi mahasiswa lain, sehingga hasil penelitian lebih general, Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh untuk melihat gambaran lebih komprehensif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena masih ada faktor lain yang mungkin berpengaruh seperti, motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, namun belum diteliti dalam penelitian ini, Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi lebih dalam melakukan metode wawancara sehingga mendapatkan informasi yang lebih banyak terkait yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, R. K., & Rizana, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 425-441.
- Anggreni, N. K. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Graha Kaori Group Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(9).
- Arundita, A. R., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten Sleman). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(1), 1-21.
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1-9.
- Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 338-353.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.
- Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 31-44.
- Fuad, A., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408-420.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Laela, E. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81-95.
- Maryati, T., Udin, U., Musoli, M., & Wahyuni, I. (2025). Revealing the impact of job satisfaction on turnover intention through organizational commitment as a mediation. *International Journal of Human Capital in Urban Management*.
- Mulyadi, Y., & Sembiring, J. (2016). Pengaruh Faktor “Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison terhadap Learning Organization Dikantor Pt Akses Nusa Karya Infratek Bandung. *eProceedings of Management*, 3(3).
- Musoli, M., & Yamini, E. A. (2020). Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(3), 260-273.

- Ningrum, N. R., & Mayalangi, R. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(2), 27-34.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (ocb) sebagai Variabel *Intervening*. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan *Subjective Well Being* dengan Komitmen Organisasi pada Pekerja yang melakukan *Work From Home* di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 824-833.
- Purba, S. C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru pada Smk Gkps 2 Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 92-102.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2021). Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 559-566.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16, diterjemahkan oleh Ratna Saraswati). Jakarta: Salemba Empat.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 94-114.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks*, 6(2).
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- 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.
- Soleha, D. A., & Musoli, M. (2024). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Self-Efficacy and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior. *Nternational Journal of Economics and Business Issues*, 3(1), 22-33.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior* Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*, 2(2), 263-275.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Bagian Antarana PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 666-678.
- Yuningsih, N. (2022). Peran Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Manageable*, 1(1), 57-72.