

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Rumah Amal Salman

I'Shmah Zakiyyatun Nisa^{1*}, Vita Sarasi²

¹⁻²Universitas Padjadjaran, Indonesia

Email: ishmah21001@mail.unpad.ac.id¹, vita.sarasi@unpad.ac.id²

Alamat: Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: ishmah21001@mail.unpad.ac.id*

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior of the management in Rumah Amal Salman. Data were obtained through a quantitative survei of 32 administrators of Rumah Amal Salman. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method to test the relationship between independent and dependent variables. The results of this study illustrate that organizational culture and organizational commitment have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. However, job satisfaction does not significantly affect Organizational Citizenship Behavior. The implications of the study emphasize the need for management to improve sistem evaluation, career development, and internal communication to ensure sustainable job satisfaction, while maintaining a collaborative culture and organizational commitment to encourage OCB behavior that supports performance sustainability in Islamic philanthropy.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Rumah Amal Salman. Data diperoleh melalui survei kuantitatif kepada pengurus Rumah Amal Salman yang berjumlah 32 orang. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Implikasi penelitian menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan evaluasi sistem, pengembangan karir, dan komunikasi internal untuk memastikan kepuasan kerja yang berkelanjutan, sekaligus mempertahankan budaya kolaboratif dan komitmen organisasi guna mendorong perilaku OCB yang mendukung keberlanjutan kinerja pada filantropi Islam.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. Keterampilan, kesetiaan, dan komitmen karyawan merupakan elemen utama yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM dapat memberikan solusi untuk berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi (Abbazi dan Zarqan, 2019). Adanya penerapan delapan fungsi SDM yang sejalan

dengan nilai-nilai Islam ini, baik dari proses rekrutmen sampai pada pengembangan karir, dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, etis, dan berdedikasi (Chowdhury et.al, 2023).

Salah satu perilaku SDM yang mencerminkan kualitas tinggi adalah *Organizational Citizenship Behavior*, yakni merupakan perilaku sukarela yang tidak secara resmi ditetapkan tetapi dapat memberikan manfaat positif bagi organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Organ & Bateman (1983) dan terus berkembang menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Rumah Amal Salman sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional, menunjukkan adanya tingkat OCB yang sangat baik dan tercermin dari rata-rata efektivitas kerja karyawan yang mencapai 96,25% sepanjang tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten memperlihatkan perilaku yang melampaui tugas utama mereka, meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi terlebih pada bulan-bulan tertentu seperti Juni dan November yang bertepatan dengan Hari Raya Idul Fitri dan Idul Adha.

Meskipun hasil ini menunjukkan kinerja yang baik, muncul kekhawatiran mengenai keseimbangan beban kerja dengan kepuasan karyawan. Tingginya beban kerja dan ekspektasi kontribusi lebih dapat menimbulkan tekanan secara perlahan, yang jika tidak ditangani dengan baik bisa berdampak pada kenyamanan di tempat kerja dan loyalitas jangka panjang (Astuti et al., 2020). Dalam hal ini, penting untuk menyelidiki lebih dalam bagaimana kepuasan kerja karyawan tetap terjaga di tengah pencapaian yang efektif, agar semangat OCB muncul dari kesadaran bukan keterpaksaan. Kondisi ini perlu diperhatikan agar semangat untuk memberikan kontribusi sukarela tidak berubah menjadi tekanan yang berpotensi merugikan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dari sisi budaya organisasi, Rumah Amal Salman telah menciptakan landasan yang kuat, salah satunya dengan keberlangsungan kegiatan *spiritual morning* yang memperkuat prinsip kebersamaan dan fokus spiritual. Namun dalam praktiknya, mulai ada penurunan perhatian dari beberapa karyawan terhadap kegiatan tersebut yang menjadi tanda bahwa semangat internalisasi nilai belum sepenuhnya tersebar. Penting juga untuk menilai kembali komitmen organisasi yang telah dibangun, untuk memastikan bahwa keterikatan karyawan bersifat tulus dan bukan semata-mata didorong oleh tuntutan eksternal.

Berdasarkan berbagai dinamika yang ada, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan Rumah Amal Salman. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan organisasi dapat mempertahankan kinerja karyawan yang stabil sekaligus memastikan kesejahteraan mereka tetap terjaga. Selain

itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam secara lebih praktis.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Teori mengenai budaya organisasi menyatakan bahwa budaya yang kuat dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan (Zainuddin et al., 2020). Budaya organisasi adalah cerminan dari nilai-nilai, norma, serta cara berinteraksi yang menjadi pedoman dalam perilaku bersama. Dari sudut pandang Islam, budaya organisasi dibangun berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah yang menekankan pentingnya ibadah, manfaat, penggunaan akal sehat, optimisme, serta kehalalan (Yuni et al., 2022). Terdapat tujuh dimensi yang membentuk budaya organisasi yang terdiri dari inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, kerja sama tim, agresivitas, dan stabilitas (Robbins, 2016). Dimensi ini sejalan dengan prinsip Islam seperti ihsan, ukhuwah, dan istiqamah yang berperan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan penuh berkah (Salma dan Mas'ud, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan di mana seseorang merasakan kebahagiaan dan kenyamanan saat melakukan tugasnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang promosi, serta arti dari pekerjaan itu sendiri (Robbins and Judge, 2017). Dalam pandangan Islam, kepuasan kerja juga bisa dianggap sebagai ungkapan rasa syukur atas karunia dari Allah, sebagaimana tercantum dalam QS.At-Taubah ayat 59 dan dijabarkan melalui konsep *Work Satisfaction in the Perspective of Islam* (WSI) yang mencakup aspek spiritual (ruhiyah), intelektual ('aqliyyah), sosial (nafsiyah), dan material (jasadiyah) (Baharom et al., 2014). Apabila seorang Muslim melakukan tugasnya dengan niat beribadah dan tujuan untuk meraih keridhaan Allah, maka ia akan merasakan kepuasan secara batin dan lahiriah. Islam mendorong adanya pemberian hasil kerja yang adil, promosi berdasarkan kemampuan, hubungan kerja yang harmonis, serta pencarian makna dalam aktivitas kerja yang menjadi pilar untuk mencapai kepuasan kerja yang komprehensif dan membawa berkah dalam kehidupan dunia maupun akhirat.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah hubungan psikologis yang kuat antara seseorang dengan organisasi yang terlihat melalui kesetiaan, tanggung jawab, dan kemauan untuk berkontribusi demi kemajuan institusi (Hoque et al., 2014). Dalam pandangan Islam, komitmen dirasakan sebagai bentuk istiqamah dan ihsan, yaitu keteguhan pada prinsip dan kesadaran untuk memberikan hasil kerja terbaik dengan perasaan selalu diawasi oleh Allah (Wahab et al., 2019). Aspek spiritual ini memperkuat semangat kerja, menjadikan aktivitas kerja sebagai ibadah, dan menumbuhkan rasa syukur atas keberkahan yang diperoleh melalui organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif yang berhubungan dengan ikatan emosional dengan organisasi, komitmen normatif yang mencakup rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan, dan komitmen berkelanjutan yang merupakan pertimbangan rasional mengenai konsekuensi dari meninggalkan organisasi (Colquitt et al., 2015).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan, di luar tanggung jawab resmi mereka dan tidak dinyatakan secara jelas dalam deskripsi pekerjaan, namun berkontribusi pada kelancaran serta efektivitas organisasi (Munir et al., 2020). Dalam perspektif Islam, OCB dianggap sebagai bentuk amal yang dilakukan dengan niat baik untuk meraih keridhaan Allah, sesuai dengan prinsip saling membantu dalam kebaikan yang dijelaskan dalam QS. Al-Maidah ayat 2 (Kamil et al., 2014). Tindakan ini mencerminkan integritas spiritual dan sosial seorang Muslim, sebab pekerjaan dipandang sebagai sebuah amanah, yang terdiri dari *altruisme*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, serta *civic virtue* (Rosita, 2020). OCB menjadi simbol keimanan dan nilai-nilai kerja Islami yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan penuh makna.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk studi kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Sampel diambil dengan metode sampling jenuh dari seluruh karyawan Rumah Amal Salman yang berjumlah 32 orang. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Objek penelitian ini merupakan karyawan Rumah Amal Salman Bandung yang berjumlah 32 orang, dengan penjabaran karakteristik sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskripsi	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	< 23 tahun	2	7%
	24 – 27 tahun	13	40%
	28 – 30 tahun	11	34%
	> 30 tahun	6	19%
Jabatan Keorganisasian	Non Departemen	3	9%
	Departemen Marketing	5	16%
	Departemen Program	15	47%
	Departemen Keuangan dan Operasional	9	28%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	9%
	1 - 2 Tahun	3	9%
	3 - 5 Tahun	11	34%
	6 - 7 Tahun	5	16%
	> 7 Tahun	10	32%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Pengujian Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah metode untuk menilai indikator yang memiliki hubungan erat dengan konstruk (Hair et al., 2017). Uji ini menggunakan dua pendekatan yaitu dengan melihat nilai *outer loadings* dan *average variance extracted*.

Tabel 2. Hasil Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer loading	Kriteria > 0,70
Budaya Organisasi	BO1	0.714	Valid
	BO2	0.789	Valid
	BO3	0.749	Valid
	BO4	0.710	Valid
	BO5	0.759	Valid
	BO6	0.738	Valid
	BO7	0.774	Valid
	BO8	0.710	Valid
	BO9	0.741	Valid
	BO10	0.748	Valid
	BO11	0.762	Valid
	BO12	0.744	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.881	Valid
	KK2	0.869	Valid
	KK3	0.886	Valid
	KK4	0.890	Valid
	KK5	0.889	Valid
	KK6	0.885	Valid
	KK7	0.857	Valid
	KK8	0.889	Valid
	KK9	0.872	Valid

Variabel	Indikator	Outer loading	Kriteria > 0,70
	KK10	0.869	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.880	Valid
	KO2	0.914	Valid
	KO3	0.902	Valid
	KO4	0.909	Valid
	KO5	0.916	Valid
	KO6	0.894	Valid
	KO7	0.907	Valid
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0.775	Valid
	OCB2	0.782	Valid
	OCB3	0.789	Valid
	OCB4	0.782	Valid
	OCB5	0.746	Valid
	OCB6	0.781	Valid
	OCB7	0.755	Valid
	OCB8	0.807	Valid
	OCB9	0.784	Valid
	OCB10	0.787	Valid
	OCB11	0.748	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria > 0,50
Budaya Organisasi	0.555	Valid
Kepuasan Kerja	0.772	Valid
Komitmen Organisasi	0.816	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0.603	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa item pernyataan pada setiap variabel tidak memiliki keterkaitan yang signifikan dengan variabel lain (Hair et al., 2017).

Tabel 4. Hasil HTMT

Variabel	BO	KK	KO	OCB
Budaya Organisasi				
Kepuasan Kerja	0.879			
Komitmen Organisasi	0.367	0.275		
Organizational Citizenship Behavior	0.593	0.415	0.452	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan apakah suatu variabel laten dapat dikatakan reliabel atau tidak, yang dapat dilihat melalui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Hair et al., 2017).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	<i>Composite Reliability (CR)</i>
Budaya Organisasi	0.928	0.937
Kepuasan Kerja	0.967	0.971
Komitmen Organisasi	0.963	0.969
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.935	0.943

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Pengujian Inner Model

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang tinggi antar item pada model, dengan melihat nilai VIF (Hair et al., 2017).

Tabel 6. Hasil VIF

	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	3.231	Valid
Kepuasan Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	3.023	Valid
Komitmen Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1.155	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji *R Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Hair, 2017).

Tabel 7. Hasil Uji *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjust</i>	Keterangan
OCB	0.463	0.406	Moderat

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Uji Effect Size (F^2)

Uji *effect size* mengukur seberapa besar pengaruh variable independent secara individu terhadap variable dependen (Hair et al., 2017).

Tabel 8. Hasil *F Square*

	<i>F Square</i>	Keterangan
Budaya Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.289	Sedang
Kepuasan Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.033	Kecil
Komitmen Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.116	Sedang

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Uji Predictive Relevance (Q^2)

Q Square adalah pengukuran untuk memvalidasi seberapa baik model dapat menjelaskan dan memprediksi data (Hair et al., 2017).

Tabel 9. Hasil *Q Square*

	SSO	SSE	Q^2
Budaya Organisasi	384.000	384.000	
Kepuasan Kerja	320.000	320.000	
Komitmen Organisasi	224.000	224.000	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	352.000	265.816	0.245

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atau ditolak dengan menggunakan nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ dan $t\text{-value} \geq 1,96$.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	<i>t value</i> (O/STDEV)	<i>p value</i>	Keterangan
Budaya Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.708	3.480	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-0.233	1.088	0.138	Ditolak
Komitmen Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.268	1.673	0.047	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dari nilai $p\text{ value} < 0,05$ yaitu sebesar 0.000 dan $t\text{ value}$ yang berada $\geq 1,65$ dengan nilai 3,480. Dapat disimpulkan bahwa budaya yang telah dimiliki Rumah Amal Salman memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya. Salah satu budaya yang sangat khas dari Rumah Amal Salman yaitu adanya kegiatan *spiritual morning* yang dilakukan di pagi hari sebelum memulai segala aktivitas kerja. Hal ini mencerminkan bahwa kegiatan *spiritual morning* berperan dalam membangkitkan kesadaran diri, memperbaharui semangat yang secara tidak langsung dapat memperkuat fokus dan kesiapan individu sehingga mendorong terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bharata et.al (2016) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap OCB di PT Pupuk Sriwidjaya Palembang. Budaya organisasi berfungsi untuk memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama, menciptakan kestabilan dalam sistem sosial, dan mengarahkan pembentukan perilaku kerja (Robbins, 2016). Realisasi nilai-nilai budaya inilah yang kemudian tercermin melalui tindakan OCB karyawan. Kemudian pada penelitian lain juga ditemukan bahwa nilai budaya organisasi di instansi XYZ mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB (Tri Nuryani & Djamil, 2024). Hal ini memperlihatkan bahwa apabila praktek-praktek budaya organisasi dilakukan dengan baik, maka akan terjadi peningkatan pada sikap OCB pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dari nilai *p value* $> 0,05$ yaitu sebesar 0.138 dan *t value* yang berada $\leq 1,65$ dengan nilai 1,088 sehingga H_0 diterima. Dalam studi yang dilakukan oleh Anam (2017), ditentukan bahwa perilaku OCB di Kepolisian Resort Jombang tidak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja anggotanya, sehingga Ketika anggota semakin puas dengan pekerjaannya, nilai OCB justru cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolanda dan Zusmawati (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu, penelitian oleh Bharata dkk (2016) menunjukkan bahwa meskipun persepsi kepuasan kerja karyawan rata-rata tinggi, hal ini tidak berdampak pada tingkat OCB. Ini dikarenakan ketika seseorang sudah merasakan kepuasan kerja, ada kecenderungan untuk merasa cukup dengan kontribusi yang telah diberikan sesuai tugas utama mereka. Kepuasan tersebut menyebabkan terciptanya zona nyaman, di mana individu merasa tidak perlu melakukan dapat usaha tambahan di luar tanggung jawab resmi mereka.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Namun ketidaksigifikanan ini bukan berarti bahwa kepuasan kerja memang tidak memiliki hubungan dengan OCB, tetapi disebabkan karena karyawan Rumah Amal Salman pada kenyataannya belum merasakan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari rata-rata skor jawaban 2,86 yang berada di bawah nilai tengah skala likert (3), dan menunjukkan kecenderungan responden untuk memilih “tidak setuju”.

Salah satu penyebab utama dari ketidakpuasan ini berasal dari aspek kompensasi dan pengembangan karir. Karyawan Rumah Amal Salman merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan tugas yang harus mereka laksanakan, serta terdapat peluang yang sangat minim untuk promosi atau kenaikan jabatan. Temuan ini sejalan dengan hasil *feedback* amil, di mana sebagian besar responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap sistem pemberian upah dan bonus. Keluhan utama yang terjadi adalah adanya ketidaksesuaian antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima, serta kurangnya transparansi dan sosialisasi dari pihak manajemen terkait sistem evaluasi dan kebijakan gaji/bonus. Situasi ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja belum dapat secara signifikan mendorong perilaku OCB di Rumah Amal Salman.

Pengaruh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dari nilai $p\text{ value} < 0,05$ yaitu sebesar 0.047 dan $t\text{ value}$ yang berada $\geq 1,65$ dengan nilai 1,673. Komitmen organisasi mencerminkan perasaan, indentifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Siti Maesaroh & Sri Widodo, 2022). Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, sehingga rendahnya tingkat komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mangindaan et al., (2020) juga menemukan bahwa karyawan di Hotel Sutan Raja sangat meyakini nilai-nilai organisasi mereka dan dengan antusias berpartisipasi dalam pengembangan organisasi yang pada akhirnya menghasilkan sikap *Organizational Citizenship Behavior*. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah Amal Salman, ditemukan beberapa poin penting. Budaya organisasi menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap OCB, yang terlihat dari kuatnya nilai-nilai Islam seperti pada kegiatan *spiritual morning* dan ukhuwah Islamiyah dalam membentuk perilaku sukarela karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja tidak memberikan efek yang signifikan terhadap OCB, hal ini bisa dijelaskan oleh rendahnya tingkat kepuasan responden terutama pada bagian kompensasi dan promosi jabatan. Meskipun demikian, tingkat OCB karyawan tetap tinggi, menunjukkan adanya faktor lain yang lebih berpengaruh seperti nilai-nilai spiritual dan komitmen individu. Sedangkan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang mencerminkan bahwa keterikatan emosional pada nilai-nilai lembaga merupakan pendorong utama untuk melampaui tugas yang telah ditetapkan.

Dari temuan ini, disarankan agar manajemen Rumah Amal Salman secara aktif mengelola bentuk-bentuk OCB dengan memperhatikan dorongan di baliknya, serta meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menerapkan sistem kompensasi yang adil, transparansi dalam karir, dan pembagian tugas yang lebih berimbang. Penelitian ini memiliki batasan pada ukuran sampel yang relatif kecil dan fokus hanya pada satu lembaga sosial, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan melibatkan variabel tambahan seperti spiritualitas kerja, gaya kepemimpinan, atau keadilan organisasi untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB.

DAFTAR REFERENSI

- Abbazi, D. U., & Zarqan, I. A. (2019). *Islamic pedagogy on human resource management based on Islamic references*.
- Anam, C. (2017). *Pengaruh komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada anggota Kepolisian Resort Jombang*.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (literature review manajemen kinerja).
- Baharom Mohamad, Mat Saad, H. S., & Syed Ismail, S. H. (2014). The role of integrity as a mediator between work satisfaction and work performance in the perspective of Islam: An empirical approach using SEM/AMOS model. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, 2(1).
- Bharata, B., Zunaidah, Z., & Diah, Y. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (kasus di Divisi Teknologi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 257–276.
- Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., Bhattacharya, S., Rodriguez-Espindola, O., Abadie, A., & Truong, L. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100899. <https://doi.org/10.0516/j.hrmr.2022.100899>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment*.
- Hair, J. F. (Ed.). (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage.

- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. (2014). Organisational culture: Features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202–219. <https://doi.org/10.1108/H-06-2013-0040>
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from Islamic perspective (OCBIP): Empirical analysis of business organisations in Southeast Asia.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2020). The influence of organizational culture, organizational commitment, and competence to organizational citizenship behavior at Hotel Sutan Raja Amurang.
- Munir, M. F. A., Sunaryo, & Juwita, H. A. J. (2020). Conceptual approach between transformational leadership, organizational culture, and employee performance for public sector organization on facing an era of disruption. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*.
- Nugraha, I. P. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada SETDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 1–28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. (2016). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson Canada.
- Rosita, S., Musnaini, & Fithriani, D. M. (2020). Commitment, satisfaction and motivation in improving organizational citizenship behavior and its impact on lecturer performance in higher education. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Salma, H. F., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islam, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
- Siti Maesaroh, & Widodo, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 130–141. <https://doi.org/10.35968/yfxe8575>
- Tri Nuryani, F., & Djamil, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada pegawai Instansi XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 192–202. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1793>
- Wahab, M. A., & Ismail, Y. (2019). Mas'uliyah and ihsan as high-performance work values in Islām.

- Yolanda, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang.
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya organisasi dalam perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>