Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 146-152
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.5696

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Batang Hari

Etty Siswati, Evi Fauzani, Niki Kosasi, Nadiatul Khoiroh, Dea Realita
Universitas Graha Karya
Correspondence: ettysiswati793@gmail.com, evifauzani65@gmail.com, kosasi_1087@ymail.com, nadiatulkhoiroh88@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Pemadam Kebakaran (Damkar) di Kabupaten Batang Hari. Metode yang digunakan adalah deskriftif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Pemadam Kebakaran (Damkar) di Kabupaten Batang Hari.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB)

Abstract. *This research aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) in Fire Department (Damkar) employees in Batang Hari Regency. The method used is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis tools. The results of this research reveal that simultaneously and partially there is a significant influence between the variables of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) in employees of the Fire Department (Damkar) in Batang Hari Regency.*

Keywords*: job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam organisasi, baik organisasi dibawah naungan pemerintah maupun swasta, karena SDM terlibat langsung dalam pelayanan kepada masayarakat maupun pencapaian tujuan organisasi. Samsuni (2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia sebagai alah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Para pemimpin harus mampu meningkatkan kesadaran dari pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan tersebut butuh aturan yang tegas serta kesadaran diri dari setiap pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Pegawai diharapkan tidak hanya bekerja maksimal atas tugas yang telah diberikan, saling membantu dalam bekerja juga merupakan peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan di dalam suatu organisasi. Perilaku tolong menolong serta loyal terhadap organisasi sangatlah mendorong organisasi untuk dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tingkat kesediaan bekerja ektra inilah yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan demikian keberhasilan sebuah organisasi juga sangat ditentukan dengan adanya faktor OCB (Lubis, 2015).

Penting sekali adanya perilaku tersebut di dalam organisasi karena perilaku tersebut mempunyai peranan dalam kelancaran pencapaian organisasi meskipun itu sebuah perilaku yang tercipta dari dalam diri pegawai dan tidak diatur dalam suatu organisasi. Penelitian Lubis (2015) juga mnemukan bahwa banyak faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang tinggi diantaranya tingkat *organizatinal citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki di suatu organisasi bersangkutan. Demi menciptakan perilaku tersebut didalam suatu organisasi bukanlah perkara yang mudah. Pendorong terciptanya perilaku OCB tersebut salah satunya adalah adanya rasa komitmen terhadap organisasi serta budaya organisasi yang kuat.

Penelitian Dewangga et al (2016) mengungkapkan bahwa OCB muncul dan memiliki dampak positif bagi perusahaan selain

disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Penelitian Hardiyanti et al, (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komitmen terhadap organisasi terhadap perilaku ekstra peran (OCB). Organisasi harus mampu meningkatkan rasa komitmen pegawai agar para pegawai memiliki kesadaran diri yang kuat atas organisasi yang dijalankannya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dari dalam dirinya tentu akan berusaha mencapai tujuan organisasi, karena itu merupakan tugas serta tanggung jawabnya, pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta mau membantu rekan kerja ataupun melakukan pekerjaan yang bukan dari pekerjaan utamanya.

Komitmen merupakan salah satu faktor pendukung demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Penelitian Muis et al (2018) mengatakan komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, serta individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi
mencapai tujuannya. Komitmen organisasi serta OCB dapat tercipta salah satunya adalah dengan menguatkan budaya organisasi yang ada. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa dalam suatu budaya yang kuat, nilai luhur organisasi akan dianut secara intensif dan disebarkan secara luas, semakin banyak anggota yang menerima nilai luhur dan semakin besar komitmen mereka, maka akan semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota. Hal ini membuktikan bahwa budaya merupakan suatu yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Windarwati et al (2016) menemukan bahwa tingkah laku budaya perusahaan yang tidak selaras akan menciptakan disharmonis yang menyulitkan pencapaian tujuan perusahaan, budaya perusahaan merupakan pelekat yang memadukan dan memberi arah bagi derap langkah anggota organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara kerja dan cara pegawai berprilaku, serta budaya akan memberi dampak pada efisisensi dan efektifitas organisasi. Penelitian Muis et al, (2018) menemukan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Kantor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kabupaten Batang Hari merupakan salah satu organisasi publik dibawah naungan pemerintah yang bertugas melayani masyarakat di Kabupaten Batang Hari. Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari menjadi salah satu organisasi yang berada di garda terdepan dalam menghadapi bencana maupun dalam upaya penyelamatan. Diharapkan para pegawai dapat mempertahankan bahkan melebihi kinerja mereka demi tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu pendorong tercapainya tujuan organisasi. Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari memiliki jam kerja yang dibagi menjadi 3 regu yaitu regu 1, regu 2 dan regu 3 dengan sistem piket. Masing-masing regu jam kerjanya 24 jam, dimulai dari jam 07.15 wib sampai dengan 07.15 wib, kemudian dilanjutkan dengan regu yang berikutnya.

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang penuh resiko dan bahaya, seluruh pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh Kantor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Batang Hari. Terlihat bahwa pegawai Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari dituntut untuk mampu bekerja sebagai tim, dituntut mampu mengambil tindakan yang penuh dengan resiko yang tetap berpatokan pada SOP yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan teori Robbins & Judge (2015) kebiasaan serta aturan yang telah disebutkan sebelumnya, termasuk ke dalam dimensi budaya organisasi, orientasi terhadap tim, inovasi dan pengambilan resiko.

Observasi awal yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner pada 10 orang pegawai PNS untuk melihat budaya organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari. Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi, OCB merupakan pendorong dalam pencapaian tujuan organisasi. Observasi yang dilakukan pada Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari, terdapat beberapa contoh perilaku OCB yang telah dilakukan pegawai Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari, diantaranya: pegawai mau membantu rekan kerjanya, pegawai siap membantu rekan kerja, pegawai tidak banyak mengeluh, dan pegawai membangun citra.

Perilaku yang dilakukan pegawai Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari memiliki OCB yang cukup baik. Perilaku seperti ini sangat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Kantor

Damkar Kabupaten Batang Hari memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Kantor Damkar Kabupaten Batang Hari.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiono, 2019) dengan sumber data yang diperoleh secara langsung melalui observasi maupun melalui wawancara dengan pihak informan. Metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Damkar di Kecamatan Muara Bulian berjumlah 63 orang, dengan pegawai tetap berjumlah 33 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 30 orang. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka pengambilan 100% jumlah populasi yang ada pada Pegawai Damkar di Kecamatan Muara Bulian, yaitu sebanyak 63 orang responden. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (Darma, 2021).

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
	Jenis Kelamin		
1	Laki - laki	54	86,0
2	Perempuan	9	14,0
	Total	63	100,0
	Lama Bekerja		
1	1 – 5 Tahun	18	28,0
2	5 – 10 Tahun	20	32,0
3	10 – 15 Tahun	25	40,0
	Total	63	100,0
	Usia		
1	Antara 20 – 30 Tahun	22	35,0
2	Antara 30 – 40 Tahun	27	43,0
3	Antara 40 – 50 Tahun	14	22,0
	Total	63	100,0
	Tingkat Pendidikan		
1	SMA	37	59%
2	Diploma	-	
3	Strata 1 (S1)	25	40%
4	Strata 2 (S2)	1	1%
5	Strata 3 (S3)	-	-
	Total	63	100%

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan karakteristik responden yang diketahui terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 54 orang dan yang terendah adalah perempuan berjumlah 9 orang. Lama bekerja terbanyak pada rentang waktu 10 – 15 tahun berjumlah 25 orang, dan lama bekerja yang terendah adalah dengan lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 18 orang. Usia responden yang tertinggi dengan rentang usia 30 – 40 tahun berjumlah 27 orang, dan yang terendah dengan rentang usia 40 – 50 tahun berjumlah 14 orang. Tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah berpendidikan SMA berjunlah 37 orang, dan yang sedikit adalah dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 1 orang.

Tabel 2
Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari

No.	Pernyataan	STP	TP	CP	P	SP	Jumlah	Indeks
1	Saya senang dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	1	4	33	128	85	251	3,98
2	Saya menerima gaji sesuai harapan saya dan sesuai dengan komptensi yang dimiliki			42	152	55	249	3,95
3	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasrkan prestasi dan hasil kerja pegawai			39	152	60	251	3,98
4	saya senang karena Pegawasan yang dilakukan kantor membuat pegawai selalu dalam jalur topuksi masing masing			33	140	85	258	4,09
5	Saya senang berkerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya			30	185	80	295	4,68
	Rata-Rata Indeks							4,13

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengolahan data dalam bentuk indeks dari 5 aspek pernyataan yang menunjukkan hasil nilai indeks tertinggi sebesar 4,68 terletak pada pernyataan item nomor 5 artinya bahwa pegawai kantor damkar senang bekerja dengan rekan kerja yang saling memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini jelas memberi kepuasan kerja di karenakan jika suatu lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja, dan nilai indeks terendah sebesar 3,95 yang artinya masih ada pegawai Damkar yang merasa kurang puas dengan besaran gaji yang diterima, rata-rata indeks dari 5 pernyataan sebesar 4,13 menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari dikategorikan Puas.

Tabel 3
Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari

No.	Pernyataan	STP	TP	CP	P	SP	Jumlah	Indeks
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya diinstansi ini	1	2	30	160	50	243	3,85
2	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahkan saya juga		2	36	144	70	252	4,00
3	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tiak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain			18	148	85	251	3,98
4	Akan terlalu merugikan bagi saya meninggalkan instansi ini			45	128	80	250	3,96
5	Saya merasa instansi ini telah banyak berjaya bagi hifup saya			33	148	75	256	4,06
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini			30	140	90	260	4,12
	Rata-Rata Indeks							3,99

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengolahan data dalam bentuk indeks dari 5 aspek pernyataan yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil nilai indeks tertinggi sebesar 4,12 terletak pada pernyataan item nomor 6 artinya bahwa dalam mberkomitmen dalam berorganisasi pegawai Damkar masih merasa bahwa mereka belum bisa memberikan banyak kontribusi untuk instansi ini, dan nilai indeks terendah sebesar 3,85 yang artinya masih pegawai Damkar yang merasa tidak bahagia jika harus menghabiskan karir hanya di Damkar hal ini disebabkan beberapa hal seperti pegawai yang ingin mencari tantangan baru, pegawai yang ingin mendapatkan pengalaman

baru, bahkan kejenuhan dalam bekerja selama bertahun-tahun, rata-rata indeks dari 5 pernyataan sebesar 3,99 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi pegawai kantor damkar di Kabupaten Batang Hari dikategorikan Baik.

Tabel 4
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Damkar i Kdabupaten Batang Hari**

No.	Pernyataan	STP	TP	CP	P	SP	Jumlah	Indeks
1	Saya bersdia membantu orientasi pegawai baru meskipun tanpa diminta	2	2	30	172	35	241	3,82
2	Saya bersedia mengambil reiko penolakan hanya untuk menyampaikan pendapat saya tentang apa yang terbaik bagi instans		2	24	180	45	251	3,98
3	Saya melaporkan apa yang terjadi pada atasan sebelum mengambil tindakan penting			33	140	85	258	4,09
4	Saya menghadiri dan berpartisipasi pada pertermuan pertemuan perihal instansi tempat kerja	1		33	152	70	256	4,06
5	Saya tidak meyalahgunakan hak orang lain			39	140	75	254	4,03
	Rata-Rata Indeks							3,99

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengolahan data dalam bentuk indeks dari 5 aspek pernyataan yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil nilai indeks tertinggi sebesar 4,09 terletak pada pernyataan item nomor 3 artinya pegawai kantor Damkar selalu melaporkan kepada atasan sebelum mengambil suatu tindakan demi mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi, dan nilai indeks terendah sebesar 3,82 yang artinya masih ada pegawai Damkar yang belum bersedia untuk membantu orientasi pegawai tanpa diminta, rata-rata indeks dari 5 pernyataan sebesar 3,99 menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai kantor damkar di Kabupaten Batang Hari dikategorikan Baik.

Tabel 5
Uji Validitas

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,743	0,248	Valid
		X1.2	0,677	0,248	Valid
		X1.3	0,493	0,248	Valid
		X1.4	0,559	0,248	Valid
		X1.5	0,539	0,248	Valid
2	Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,547	0,248	Valid
		X2.2	0,737	0,248	Valid
		X2.3	0,562	0,248	Valid
		X2.4	0,528	0,248	Valid
		X2.5	0,644	0,248	Valid
		X2.6	0,570	0,248	Valid
3	*Organizational Citizenship Behavior* (Y)	Y1.1	0,705	0,248	Valid
		Y1.2	0,604	0,248	Valid
		Y1.3	0,418	0,248	Valid
		Y1.4	0,702	0,248	Valid
		Y1.5	0,617	0,248	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan instrumen dikatakan valid jika korelasi nilai *product moment* menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$; maka instrument dikatakan valid. Tabel 5 menunjukkan bahwa butir pernyataan tiap variabel mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} (0,248) sehingga pernyataan-pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisa.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach"S Alpha	Batas Minimal Cronbach"S Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,586	0,5	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,637	0,5	Reliabel
3	*Organizational Citizenship Behavior* (Y)	0,582	0,5	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan atau pertanyaan selalu konsisten jadi hasil koefisien realibitas instrument kepuasan kerja adalah sebesar 0,741, instrument komitmen organisasi sebesar 0,738, dan instrument *organizational citizenship behavior* sebesar 0,740, ternyata memiliki nilai *"cronbachs alpha"* lebih besar dari 0,5 yang berarti ketiga instrument dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,702	1,217		,577	,566
	Kepuasan Kerja	,652	,088	,655	7,430	,000
	Komitmen Organisasi	,253	,076	,294	3,335	,001

Sumber: data olahan

Tabel 7 hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$Y = 0{,}702 + 0{,}652\ X_1 + 0{,}253\ X_2$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa: a = 0,702; artinya jika nilai kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sama dengan nol maka *organizational citizenship behavior* sebesar 0,702; b_1 = 0,652; artinya artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan maka nilai *organizational citizenship behavior* bertambah sebesar 0,652 dengan asumsi komitmen organisasi sama dengan nol; dan b_2 = 0,352; artinya jika komitmen organisasi naik satu satuan maka *organizational citizenship behavior* bertambah sebesar 0,352 dengan asumsi kepuasan kerja sama dengan nol.

Tabel 7 juga menjelaskan hasil uji t pada variabel X1 terhadap Y; mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} (7,430) > t_{tabel} (1,670) berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}; artinya kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), kemudaian variabel X2 terhadap Y; mengungkapkan bahwa t_{hitung} (3,335) > t_{tabel} (1,670),berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} maka H_2 di terima artinya komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Tabel 8
Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,305	2	112,153	130,813	,000[b]
	Residual	51,441	60	,857		
	Total	275,746	62			

Sumber: data olahan

Tabel 8 menjelaskan hasill uji F dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 130,813; artinya ada pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan Tabel 9 menjelaskan hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,807; artinya kombinasi kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 80,7% terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya sebesar 19,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 9
Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902[a]	,813	,807	,926

Sumber: data olahan

Kepuasan kerja pada pegawai kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai, gaji sesuai harapan dan kemampuan pegawai, penilaian promosi jabatan yang berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai, pengawasan yang kerja yang bertujuan untuk membuat pegawai selalu berada dalam tugas poko dan fungsi nya masing-masing saat bekerja serta rekan kerja yang saling memotivasi

Terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari tentunya akan memberikan dampak yang sangat positif dalam bekerja salah satunya dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, pegawai akan mengalami motivasi Intrinsik yaitu pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang memicu mereka untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior* dan lingkungan kerja yang positif dan harmonis akan mendorong pegawai untuk membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam aktivitas tambahan yang bermanfaat bagi instansi

Komitmen organisasi pada pegawai kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya identifikasi dengan organisasi, keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, loyalitas dalam organisasi, memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut, bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan, dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat. Komitmen organisasi yang tercipta pada pegawai kantor Damkar di Kabupaten Batang Hari memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi akan lebih cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior*, karena mereka merasa terikat emosional dengan organisasi dan pegawai juga memiliki perasaan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi membuat karyawan untuk terlibat dalam *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Damkar Kabupaten Batang Hari.

DAFTAR PUSTAKA

Darma. 2021. *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS* Jakarta : Guepedia.

Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.

Hardiyanti, A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jmm Unram-Unram Management Review*, 5(3)

Lubis, M. S. 2015. pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2),

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*), 1(1),

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Salemba Em

Samsuni, S. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 1

Windarwati, D., Payangan, O.R., & Hamid, N. 2016. Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Analisis*, 5(1), 96-102