



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
PEGAWAI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI DENGAN  
MEDIASI *WORK ENGAGEMENT***



**TESIS**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**Febrina Ramadhani  
55122110017**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2024**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
PEGAWAI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI DENGAN  
MEDIASI *WORK ENGAGEMENT***

**TESIS**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Studi Magister Manajemen**

**FEBRINA RAMADHANI  
55122110017**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2024**

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the direct influence of organizational culture, organizational commitment and work engagement on organizational citizenship behavior (OCB) and the indirect influence of organizational culture and organizational commitment on OCB through work engagement. This type of research is a causal study with a quantitative approach. This study uses SEM-PLS (Partial Least Square) with a sample of 83 respondents. Data sources were obtained from primary data through questionnaires and secondary data through literature studies. The study uses path analysis. Based on the test results, it shows that organizational culture has a positive and significant effect on work engagement and OCB. Organizational commitment has a positive and significant effect on work engagement and OCB. Work engagement has a positive and significant effect on OCB. Organizational culture has a positive and significant effect on OCB through work engagement. Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB through work engagement.*

*Keywords: organizational culture, organizational commitment, work engagement, organizational citizenship behavior.*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung budaya organisasi, komitmen organisasi dan *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB melalui *work engagement*. Jenis penelitian ini merupakan studi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS (*Partial Least Square*) dengan jumlah sampel 83 responden. Sumber data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder melalui studi kepustakaan. Penelitian menggunakan Analisa jalur. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dan OCB. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dan OCB. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui *work engagement*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui *work engagement*.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, *work engagement*, *organizational citizenship behavior*.



## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dengan Mediasi *Work Engagement*

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Febrina Ramadhani

NIM : 55122110017

Program : Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2024

Mengesahkan  
Pembimbing



(Dr. Nia Kusuma Wardhani, M.M.)

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si., AK)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari,  
M.M.)

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dengan Mediasi *Work Engagement*

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Febrina Ramadhani

NIM : 55122110017

Program : Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2024

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 27 Agustus 2024



(Febrina Ramadhani)

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Febrina Ramadhani  
NIM : 55122110017  
Program Studi : Magister Manajemen (SDM)

dengan judul

*“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dengan Mediasi Work Engagement”*,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal tgl/bln/thn, didapatkan nilai persentase sebesar 11%.

Jakarta, 31 Juli 2024

Administrator Turnitin

  
**Aric Pangudi, A.Md**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dengan Mediasi *Work engagement*”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Nia Kusuma Wardani selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM., selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana
4. Seluruh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
5. Teristimewa, kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan



dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Agustus 2024

Febrina Ramadhani



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN SIMILARITY CHECK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	18
1.3 Tujuan Penelitian .....	18
1.4 Kontribusi Penelitian .....	19
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	<b>20</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	24
2.1.3 Budaya Organisasi .....	30
2.1.4 Komitmen Organisasi .....	36
2.1.5 <i>Work engagement</i> .....	38
2.2 Penelitian Terdahulu .....	41
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	53
2.3.1 Budaya Organisasi Terhadap OCB .....	53
2.3.2 Budaya Organisasi Terhadap <i>Work engagement</i> .....	54
2.3.3 Komitmen Organisasi Terhadap OCB .....	55
2.3.4 Komitmen Organisasi Terhadap <i>Work engagement</i> .....	56

2.3.5 <i>Work engagement</i> Terhadap OCB.....	57
2.3.6 Budaya Organisasi Terhadap OCB melalui <i>Work engagement</i> .....	58
2.3.7 Komitmen Organisasi Terhadap OCB melalui <i>Work engagement</i> .....	59
2.4 Kerangka Penelitian .....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
3.1 Desain Penelitian .....	61
3.2 Definisi dan Operasional Variabel.....	61
3.2.1 Definisi Naratif .....	61
3.2.2 Operasional Variabel.....	62
3.3 Populasi dan Sampel .....	70
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	71
3.4.1 Metode Survei.....	71
3.4.2 Studi Kepustakaan .....	72
3.5 Metode Analisis Data .....	72
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	72
3.5.2 Metode Analisis Data.....	72
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>77</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	77
4.1.1 Sejarah Organisasi .....	77
4.1.2 Lingkup dan Bidang Tugas .....	78
4.1.3 Sumber daya .....	79
4.1.4 Tantangan.....	80
4.1.5 Proses/Kegiatan Fungsi .....	82
4.2 Statistik Deskriptif.....	83
4.2.1 Deskripsi Responden .....	83
4.3 Hasil Analisis Data .....	87
4.3.1 Uji Outer Model.....	87
4.3.2 Uji Inner Model .....	101
4.4 Uji Hipotesis.....	104

4.4.1 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	105
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	107
4.4.3 Uji Efek Mediasi.....	108
4.5 Pembahasan.....	110
4.5.1 Budaya Organisasi terhadap OCB.....	110
4.5.2 Budaya Organisasi terhadap <i>Work Engagement</i> .....	112
4.5.3 Komitmen Organisasi terhadap OCB.....	114
4.5.4 Komitmen Organisasi terhadap <i>Work Engagement</i> .....	115
4.5.5 <i>Work Engagement</i> terhadap OCB.....	117
4.5.6 Budaya Organisasi terhadap OCB melalui <i>Work Engagement</i> .....	118
4.5.7 Komitmen Organisasi terhadap OCB melaluo <i>Work Engagement</i> .....	120
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>122</b>
5.1 Simpulan.....	122
5.2 Saran.....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>137</b>
LAMPIRAN 1 IZIN PENELITIAN.....	137
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN.....	138
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA.....	148
LAMPIRAN 3 HASIL <i>SMARTPLS 3.0.0</i> .....	160
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>165</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indeks Kepuasan Dewan .....	5
Tabel 1.2 Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi .....	5
Tabel 1.3 Hasil Evaluasi Kinerja Sekretariat DPR RI.....	7
Tabel 1.4 Hasil Studi Pendahuluan OCB pada Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI.....	9
Tabel 1.5 Hasil Studi Pendahuluan Faktor OCB.....	11
Tabel 1.6 Research Gap .....	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	63
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	85
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	85
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	86
Tabel 4.5 Nilai Loading Factor (Outer Loading) .....	88
Tabel 4.6 Nilai Loading Factor (Outer Loading) .....	90
Tabel 4.7 Nilai Loading Factor (Outer Loading) .....	91
Tabel 4.8 Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....	93
Tabel 4.9 Nilai Fornell-Larcker Criterion .....	94
Tabel 4.10 Nilai Cross Loading Indikator Budaya Organisasi.....	96
Tabel 4.11 Nilai Cross Loading Indikator Komitmen Organisasi.....	96
Tabel 4.12 Nilai Cross Loading Indikator Work Engagement .....	97
Tabel 4.13 Nilai Cross Loading Indikator OCB.....	97
Tabel 4.143 Nilai Construct Crossvalidated Redundancy.....	102
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	107
Tabel 4.166 Uji Efek Mediasi .....	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	60
Gambar 3.1 Metode Analisis Penelitian SmartPLS 3.0.0 .....	76
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI .....	78
Gambar 4.2 Model Pengukuran (Inner Model).....	105

