



Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dian's Rumah Songket dan Endek di Kabupaten Klungkung

Ni Made Aristia¹, I Gusti Ketut Adi Winata²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia^{1,2}

Email korespondensi: aristia.2@student.undiksha.ac.id, k.adi.winata@undiksha.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 26 Juni 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on Employee Performance at Dian's Rumah Songket & Endek, Klungkung Regency. The study population consisted of all 35 employees, and a saturated sampling technique was used. The research employed a quantitative approach with a survey method using a questionnaire-based instrument. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that: (1) OCB has a positive and significant effect on employee performance; (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance; (3) OCB and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on employee performance. This study recommends that company management continue to encourage OCB through rewards and motivation, as well as strengthen a positive organizational culture to sustainably improve employee performance.

Keywords: *Organization Citizenship Behavior (OCB), Organizational Culture, Employee Performance, MSMEs*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dan sekaligus sebagai sampel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan alat berbasis kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) OCB dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen perusahaan terus mendorong perilaku OCB melalui penghargaan dan motivasi, serta memperkuat budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Organization Citizenship Behavior (OCB), Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, UMKM*

PENDAHULUAN

Dalam era ekonomi global yang kompetitif, organisasi dituntut tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga terus berkembang dan berinovasi, sehingga pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan daya saing perusahaan. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), organisasi mengelola berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan berkomitmen tinggi (Armstrong & Taylor, 2020). Keberhasilan MSDM tercermin pada kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai standar, tanggung jawab, dan wewenang yang ditetapkan organisasi, yang diukur tidak hanya dari aspek kuantitatif seperti produktivitas dan pencapaian target, tetapi juga dari aspek kualitatif seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan beradaptasi, sikap kerja, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam perspektif MSDM, kinerja karyawan yang optimal merupakan indikator utama efektivitas organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja, sehingga dua faktor yang banyak dikaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi (Armstrong & Taylor, 2020).

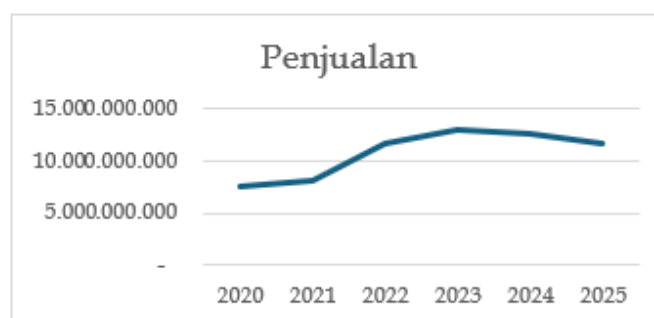
Organization Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku sukarela individu yang melampaui deskripsi tugas formalnya, tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Widarko & Anwarodin, 2022). OCB mencerminkan perilaku karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, mematuhi aturan, serta berinisiatif melakukan perbaikan, yang tercermin dalam dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* (Widarko & Anwarodin, 2022). Pentingnya faktor perilaku dalam mendukung kinerja juga diperkuat oleh penelitian Rajasa dan Suarmanayasa (2023), Lestari dkk. (2024), serta Mayasari (2020) yang menunjukkan bahwa dinamika interpersonal, motivasi, dan dukungan sosial berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sementara itu, Budaya Organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membentuk pola pikir dan perilaku kerja (Putri & Fariana, 2024). Budaya organisasi yang positif mampu menjadi perekat sosial, sumber motivasi, dan pedoman perilaku yang mendorong peningkatan kinerja individu maupun kelompok (Arisudana dkk., 2025). Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan faktor manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditemukan oleh Gunawan dkk. (2023), Arisudana dkk. (2025), Wirayuni dkk. (2025), Suryano dan Suarmanayasa (2023), serta Sumarta dkk. (2024). Temuan tersebut menguatkan pentingnya mengkaji pengaruh OCB dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks UMKM kerajinan tradisional yang masih relatif jarang diteliti.

Meskipun sama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi merupakan dua konstruk yang berbeda secara konseptual. OCB berada pada tingkat individu dan

diwujudkan melalui perilaku sukarela di luar tugas formal, sedangkan Budaya Organisasi berada pada tingkat organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku seluruh anggota organisasi (Sumarta dkk., 2024). Hubungan keduanya menjadi sangat relevan dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang memiliki karakteristik struktur sederhana, sumber daya terbatas, serta ketergantungan tinggi pada keterampilan, komitmen, loyalitas, inisiatif, dan nilai-nilai kebersamaan yang sejalan dengan konsep OCB dan Budaya Organisasi. Namun, banyak UMKM, khususnya pada sektor kerajinan tradisional, masih berfokus pada pencapaian output finansial dan belum mengelola aspek perilaku serta budaya organisasi secara sistematis, sehingga berpotensi menghambat penguatan fondasi internal usaha. Padahal, UMKM memiliki peran strategis sebagai kontributor utama terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), pencipta lapangan kerja, sekaligus pelestari budaya dan kearifan lokal (Dirga & Sutianingsih, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberlanjutan dan daya saing UMKM, terutama pada usaha kerajinan tradisional seperti tenun songket dan endek yang menjadi identitas budaya daerah.

Dalam UMKM kerajinan tenun, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari jumlah output, tetapi juga dari kualitas kerja seperti ketelitian, kreativitas, loyalitas, dan komitmen dalam menjaga nilai budaya produk. Namun, keterbatasan sistem administrasi membuat pengukuran kinerja yang komprehensif sulit dilakukan, sehingga data penjualan sering digunakan sebagai indikator utama kinerja perusahaan (Qomusuddin & Nurhayaty, 2022). Kondisi ini terlihat pada Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten Klungkung yang mampu mempertahankan penjualan melalui kualitas produk, strategi pemasaran, serta dukungan sumber daya manusia yang menunjukkan indikasi *Organization Citizenship Behavior* (OCB), seperti saling membantu dan inisiatif kerja. Selain itu, pengembangan Budaya Organisasi yang memadukan nilai budaya Bali dan semangat kewirausahaan modern berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, tren penjualan yang positif menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan (Dirga & Sutianingsih, 2024).



Gambar 1. Grafik Penjualan Dian's Rumah Songket & Endek (2020-2025)

Sumber: Dian's Rumah Songket & Endek, 2025

Berdasarkan data penjualan tahunan pada gambar 1, kinerja Dian's Rumah Songket & Endek menunjukkan kondisi yang fluktuatif. Penjualan meningkat dari Rp7,48 miliar pada tahun 2020 menjadi Rp12,99 miliar pada tahun 2023, namun kemudian menurun menjadi Rp12,59 miliar pada tahun 2024 dan Rp11,60 miliar

pada tahun 2025. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan pertumbuhan dan menjadi sinyal bahwa kinerja karyawan sebagai penggerak utama operasional mungkin belum optimal. Dalam konteks UMKM yang sangat bergantung pada kontribusi individu, produktivitas, inisiatif, koordinasi, dan kemampuan adaptasi karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian penjualan.

Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, khususnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi. Perilaku OCB, seperti gotong royong, kepedulian terhadap lingkungan kerja, dan kontribusi ide, berpotensi meningkatkan efisiensi serta inovasi, namun belum dikelola secara sistematis. Di sisi lain, budaya organisasi yang belum terdefiniskan dengan jelas dapat menyebabkan ketidakselarasan perilaku, rendahnya rasa memiliki, dan lemahnya komitmen kerja. Oleh karena itu, OCB dan Budaya Organisasi diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya tercermin pada pencapaian penjualan perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mengatasi fluktuasi penjualan dan meningkatkan stabilitas kinerja keuangan jangka panjang, diperlukan pendekatan yang fokus pada pengoptimalan kinerja karyawan melalui perbaikan faktor-faktor pendukung internal, termasuk pengembangan OCB dan penataan budaya organisasi yang lebih jelas dan terarah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul "Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dian's Rumah Songket dan Endek di Kabupaten Klungkung."

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dian's Rumah Songket & Endek. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dijadikan responden melalui teknik penelitian populasi. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert, serta data sekunder berupa data penjualan perusahaan periode 2020–2025 sebagai indikator pendukung kinerja. Variabel OCB (X_1) diukur melalui lima indikator, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Variabel Budaya Organisasi (X_2) diukur menggunakan indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui indikator pemahaman tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial OCB dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk

mengukur kemampuan variabel OCB dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi minimal 0,30 (Sugiyono, 2021), sedangkan reliabilitas instrumen diukur menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai lebih dari 0,60 sebagai kriteria reliabel (Ghozali, 2021). Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan reliabel mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada UMKM kerajinan tradisional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dian's Rumah Songket & Endek berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (77,1%), sedangkan laki-laki sebanyak 8 orang (22,9%). Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia > 45 tahun sebanyak 15 orang (42,9%), diikuti usia 36–45 tahun sebanyak 11 orang (31,4%), usia 25–35 tahun sebanyak 8 orang (22,9%), dan usia < 25 tahun sebanyak 1 orang (2,9%), yang mengindikasikan dominasi tenaga kerja dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi. Dari aspek masa kerja, responden dengan lama bekerja 1–3 tahun dan > 6 tahun masing-masing berjumlah 15 orang (42,9%), sedangkan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 5 orang (14,3%), sehingga perusahaan memiliki kombinasi karyawan baru dan berpengalaman. Sementara itu, berdasarkan divisi kerja, mayoritas responden berasal dari divisi produksi sebanyak 22 orang (62,9%), diikuti divisi pewarnaan dan pengolahan bahan baku sebanyak 4 orang (11,4%), pemasaran dan penjualan sebanyak 3 orang (8,6%), administrasi dan keuangan serta desain dan pengembangan produk masing-masing 2 orang (5,7%), serta *Quality Control* (QC) dan manajemen/pimpinan masing-masing 1 orang (2,9%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas perusahaan didominasi oleh tenaga kerja perempuan, berusia matang, memiliki pengalaman kerja yang beragam, dan terkonsentrasi pada divisi produksi sebagai inti operasional perusahaan.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya, sehingga data cenderung homogen dan memiliki penyebaran yang relatif rendah. Variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh nilai minimum 19, maksimum 50, rata-rata (mean) 38,20, dan standar deviasi 7,267. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai minimum 13, maksimum 60, rata-rata 42,26, dan standar deviasi 11,038. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai minimum 19, maksimum 50, rata-rata 38,77, dan standar deviasi 6,992. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap ketiga variabel penelitian berada pada kategori yang cukup baik dengan tingkat variasi jawaban yang relatif seragam.

Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel OCB memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,82 dengan kategori setuju. Nilai rata-

rata tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kebiasaan memberitahu rekan kerja sebelum menggunakan alat atau bahan yang sedang digunakan (3,94), sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai komunikasi yang sopan dan menghindari konflik dengan sesama perajin (3,66). Variabel Budaya Organisasi memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,52 yang juga berada pada kategori setuju. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa perusahaan mendorong karyawan mencoba motif atau desain baru serta menjadikan target produksi dan penjualan sebagai ukuran keberhasilan karyawan (3,83), sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai mempertahankan cara produksi tradisional yang telah terbukti stabil (3,09). Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,88 dengan kategori setuju. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kesediaan menggantikan tugas rekan yang berhalangan hadir (4,03), sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai pemahaman tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan atau perajin (3,69). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa OCB, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada Dian's Rumah Songket & Endek dipersepsikan baik oleh responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga menghasilkan estimasi yang valid. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,163 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Temuan ini juga diperkuat oleh grafik P-P Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola distribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,419 ($> 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,388 (< 10), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel OCB sebesar 0,927 dan Budaya Organisasi sebesar 0,714, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut diperkuat oleh grafik scatterplot yang menunjukkan penyebaran titik secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, bebas dari gejala multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu OCB dan Budaya Organisasi, terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan (α) 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,454	2,607		2,860	0,007
1 Organization Citizenship Behavior (OCB)	0,492	0,103	0,512	4,758	0,000
Budaya Organisasi	0,296	0,068	0,467	4,345	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada tabel1, adapun persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 7,454 + 0,492X_1 + 0,296X_2$$

- Konstanta (α) sebesar 7,454 menunjukkan bahwa apabila variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,454.
- Variabel OCB (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,492 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan OCB sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,492 satuan.
- Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,296 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,296 satuan.

Uji F

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan (α) 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		

	Regression	1404,429	2	702,214	87,183	0,000 ^b
1	Residual	257,743	32	8,054		
	Total	1662,171	34			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

b. *Predictors*: (Constant), Budaya Organisasi, *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian dan analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Hasil pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,835, yang berarti bahwa 83,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data hasil yang didapatkan adalah *organization citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *organization citizenship behavior* (OCB) maka kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung akan semakin meningkat. Sedangkan jika semakin buruk *organization citizenship behavior* (OCB) maka kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung akan semakin menurun.

Ketika karyawan secara sukarela membantu rekan kerja (*altruism*), menunjukkan disiplin yang melebihi standar (*conscientiousness*), dan aktif terlibat dalam kehidupan organisasi (*civic virtue*), maka koordinasi tim menjadi lebih lancar, konflik berkurang, dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal. Perilaku ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan produktif, di mana tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat, akurat, dan inovatif. Dalam konteks UMKM seperti Dian's Rumah Songket & Endek, di mana proses produksi sangat mengandalkan kolaborasi dan keahlian manual, adanya OCB diyakini dapat memperkuat modal sosial internal, mempercepat penyelesaian pesanan, menjaga kualitas produk, dan pada akhirnya mendorong pencapaian target kinerja yang lebih tinggi, baik secara individu maupun kolektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dkk., (2025) dan Siswondo dkk., (2022) membuktikan bahwa OCB

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks UMKM, kontribusi OCB bahkan dapat lebih krusial karena struktur organisasi yang lebih cair dan ketergantungan tinggi pada kerja sama tim. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulaksono dan Kusuma, (2025) menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data hasil yang didapatkan adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung akan semakin meningkat. Sedangkan jika semakin buruk budaya organisasi maka kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung akan semakin menurun.

Budaya Organisasi memengaruhi kinerja karyawan dengan berperan sebagai kerangka nilai dan sistem pemaknaan bersama yang mengarahkan, memotivasi, dan mengikat perilaku individu ke dalam tujuan organisasi. Budaya yang kuat, jelas, dan selaras, misalnya budaya yang mendorong inovasi, berorientasi pada hasil, dan menekankan kerja sama tim, akan menciptakan rasa memiliki, kebanggaan, dan komitmen yang tinggi di antara karyawan. Dalam lingkungan budaya yang positif, karyawan tidak hanya memahami apa yang diharapkan, tetapi juga termotivasi secara intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Bagi UMKM kerajinan tenun, budaya organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai tradisi seperti ketelitian, kesabaran, dan gotong royong dengan nilai kewirausahaan dapat menjadi fondasi penting untuk menjaga konsistensi kualitas, mendorong kreativitas desain, dan membangun etos kerja yang tangguh, yang pada gilirannya terefleksi dalam peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja operasional serta finansial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirayuni dkk., (2025) serta Suryano dan Suarmanayasa, (2023) sama-sama menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh dan Widodo, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDesa.

Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data hasil yang didapatkan adalah *organization citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *organization citizenship behavior* (OCB) dan semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung akan semakin meningkat. Sedangkan jika semakin buruk *organization citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi maka kinerja karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung akan semakin menurun.

OCB dan Budaya Organisasi tidak hanya berpengaruh secara independen terhadap kinerja, tetapi juga memiliki hubungan sinergis dan saling memperkuat. Budaya Organisasi yang kondusif, seperti budaya yang menghargai kerja sama dan inisiatif, akan berfungsi sebagai inkubator yang mendorong muncul dan berkembangnya perilaku-perilaku OCB di kalangan karyawan. Sebaliknya, praktik OCB yang konsisten dari waktu ke waktu akan membantu memperkuat, mewujudkan, bahkan membentuk kembali norma-norma budaya organisasi. Kedua variabel ini membentuk suatu siklus yang saling menguatkan: budaya yang positif memunculkan OCB, dan akumulasi OCB memperdalam serta memperkuat budaya tersebut. Dalam memengaruhi kinerja, sinergi ini menciptakan efek pengganda. Sebuah organisasi dengan budaya yang kuat dan tingkat OCB yang tinggi akan memiliki ketahanan, adaptabilitas, dan kohesi tim yang lebih besar, sehingga mampu merespons tantangan dengan lebih lincah, memanfaatkan peluang dengan lebih efektif, dan pada akhirnya mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan dibandingkan jika hanya mengandalkan salah satu faktor saja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisudana dkk., (2025) dan Sumarta dkk., (2024) secara eksplisit membuktikan bahwa OCB dan Budaya Organisasi bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jatiawan dkk., (2023) menyatakan bahwa OCB dan Budaya Organisasi bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut bukan hanya berperan secara independen, tetapi juga saling melengkapi dan memiliki efek sinergis.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung, yang berarti semakin tinggi perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, dan berpartisipasi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Budaya Organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga budaya kerja yang mendukung inovasi, kerja sama, dan orientasi hasil mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dian's Rumah Songket & Endek, Kabupaten Klungkung, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah bahwa peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, maupun komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Bagi Dian's Rumah Songket & Endek, manajemen perlu terus meningkatkan perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan memperkuat Budaya Organisasi melalui penciptaan hubungan kerja

yang harmonis, peningkatan kerja sama tim, pemberian motivasi dan apresiasi kepada karyawan, serta penanaman nilai-nilai kerja yang mendukung inovasi, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sementara itu, karyawan diharapkan mampu mempertahankan sikap kerja yang positif, meningkatkan rasa tanggung jawab, disiplin, kerja sama, serta kepedulian terhadap organisasi dengan terus mengembangkan perilaku saling membantu dan memberikan kontribusi yang konstruktif sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja individu maupun pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arisudana, B. M., Suwena, K. R., & Telagawathi, N. L. W. S. (2025). Driving Rural Economic Growth: Enhancing BUMDesa Employee Performance through Organizational Culture, Work Environment, and Motivation. *International Journal of Economics Development Research*, 6(3), 2025–1797.
- Armstrong, M. , & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*, 15th Edition. Kogan Page Publishers.
- Dirga, V. A. K., & Sutianingsih. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, K., Yudiaatmaja, F., Suandana, N., & Mekarsari, N. K. A. (2023). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan dengan budaya tri hita karena sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(3), 305–316. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i3.7449>
- Jatiawan, I. G. N. P. S., Andika, A. W., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 4(4).
- Lestari, L. D. A., Heryanda, K. K., & Winata, I. G. K. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1).
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2).
- Mayasari, N. M. D. A. (2020). Efek Moderasi Dukungan Sosial Dalam Hubungan Konflik Pekerjaan Keluarga Dengan Stres Kerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Undiksha. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(1).
- Purnamasari, H., Sijabat, R., & Indriasari, I. (2025). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 4(2), 27–37. <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka>
- Putri, J. A., & Fariana, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi

-
- Pada PT Victoria Insurance). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 26–38. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2>
- Qomusuddin, I. F., & Nurhayaty, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Teknologi*, 09(01).
- Rajasa, G. K., & Suarmanayasa, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Siswondo, S., Sudrajat, D., Solahudin, A., & Wibowo, S. N. (2022). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on OCB (Organizational Citizenship Behavior) Employees. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 741–748. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1277>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sulaksono, H., & Kusuma, D. W. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Pegawai Yayasan Pendidikan. *JSMBI*, 15(2), 2541–2566.
- Sumarta, W. A. P., Suarmanayasa, I. N., & Suci, N. M. (2024). The influence of motivation, work discipline and rotation on the performance of micro credit marketers at bank BRI Singaraja. *Jurnal Ekonomi*, 13(1). <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Suryano, I. G. B., & Suarmanayasa, I. N. (2023). The Influence Of Transformational Leadership On Company Performance With Organizational Innovation As A Mediating Variable In Perumda Tirta Hita Buleleng. *Journal of Social Research*, 2(2). <http://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Wirayuni, K. W., Telagawathi, N. L. W. S., & Heryanda, K. K. (2025). Job Satisfaction as a Mediator between Work Culture, Compensation, and Employee Performance at Sanak Retreat Bali. *International Journal of Economics Development Research*, 6(3), 2025–1753.