
PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI PENGARUHI LEADER MEMBER EXCHANGE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT NIAGA BUNGA CREATIVE

Oleh

Muammar Afif Al Qusaeri¹, Wiliyanto², M. Wahab Khasbulloh³, Muthi'atul Khasanah⁴, Musripah⁵

^{1,2,3,4} Program Studi S-I Kewirausahaan, Universitas Bhamada Slawi

⁵ Program Studi S-I Farmasi, Universitas Bhamada Slawi

E-mail: ¹afif.jaya730@gmail.com, ²willynasywa.87@gmail.com,

³wahabkhasbulloh29@gmail.com, ⁴mutiahb@gmail.com, ⁵ifahmusripah@yahoo.co.id

Article History:

Received: 17-08-2025

Revised: 22-08-2025

Accepted: 20-09-2025

Keywords:

Leader Member Exchange,
Motivasi Kerja, Komitmen
Organisasional,
Organizational Citizenship
Behaviour

Abstract: Keputusan pembelian dipengaruhi oleh beberapa faktor, Peran Komitmen Organisaional Dalam Memediasi Pengaruhi Leader Member Exchange Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Niaga Bunga Creative. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen PT Niaga Bunga Creative dan sampel menggunakan rumus slovin berjumlah 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deksriptif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software komputer program SPSS Statics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa, Leader Member Exchange, Motivasi kerja, dan komitmen organisasional memiliki efek positif pada perilaku kewargan organisasional (OCB) di PT Niaga Bunga Creative. Komitmen organisasional memediasi pengaruh Leader Member Exchange pada perilaku organisasional kewarganegaraan di PT Niaga Bunga Creative. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja pada Komitmen organisasional di PT Niaga Bunga Creative Dari hasil penelitian ditemukan ada indikasi kelemahan pada indikator keadilan atas tunjangan yang diberikan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator keadilan atas tunjangan yang diberikan organisasi pada organisasi adalah dengan melaksanakan peninjauan kembali terkait kebijakan pemberian tunjangan yang selama ini telah dijalankan, apakah telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai serta performa kinerja yang ditunjukkan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya. Salah satu strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah membangun sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi dan berperilaku melebihi tugas formalnya. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yakni perilaku sukarela karyawan yang tidak secara eksplisit diatur dalam deskripsi kerja, namun memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi (Wicaksono & Priyono, 2022).

PT Niaga Bunga Creative sebagai salah satu perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola dan mempertahankan perilaku OCB karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan selama satu tahun terakhir, terlihat bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan kerja dan berkontribusi secara sukarela dalam beberapa kegiatan, namun tingkat konsistensi dan sebaran perilaku tersebut masih belum merata di seluruh bagian dan tim kerja. Rata-rata persentase keterlibatan sukarela karyawan berada di angka sekitar 66%, yang menunjukkan bahwa OCB telah terbentuk tetapi belum sepenuhnya optimal.

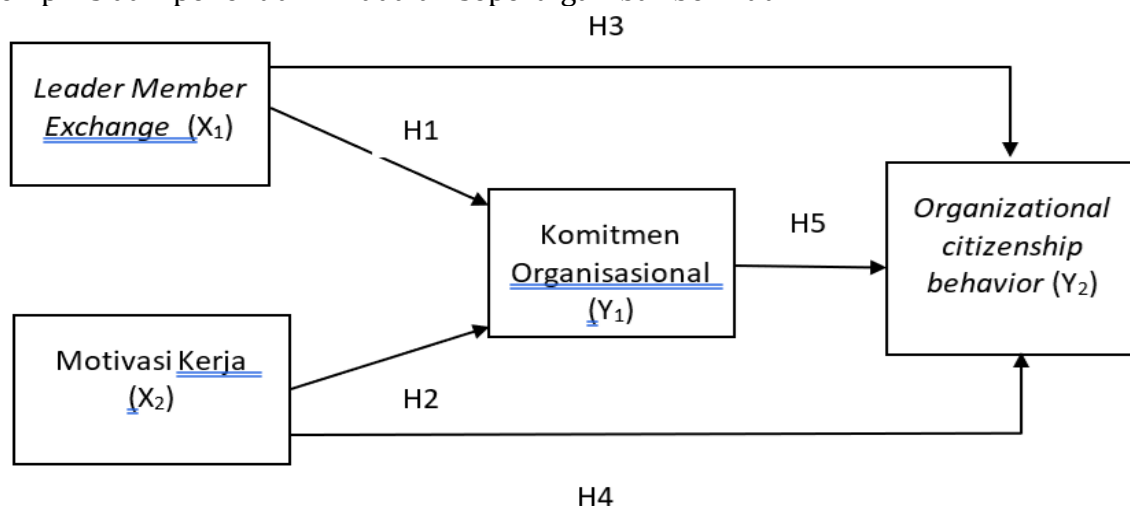
Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, melainkan juga mau melakukan tugas ekstra diantaranya perilaku bekerjasama, tolong menolong, memberikan saran, dan berpartisipasi secara aktif (Soegandhi et al, 2013). Apabila *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak terwujud dalam organisasi, maka akan berakibat pada ketika organisasi memerlukan tenaga dan pikiran karyawan diluar perannya, organisasi akan menemui kesulitan sehingga pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan semestinya.

METODE PENELITIAN

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada **80 responden** yang merupakan karyawan tetap, menggunakan bantuan software SPSS versi 25 untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel secara simultan dan parsial.

Kerangka Penelitian

Model empiris dari penelitian ini adalah seperti gambar berikut ini:



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) di atas 0,5, sehingga data yang diperoleh layak untuk dilakukan analisis faktor. Secara rinci, nilai KMO untuk variabel Leader-Member Exchange (LMX) sebesar 0,783, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,812, variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,836, dan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,854. Hal ini berarti keempat variabel dalam penelitian memenuhi kriteria kelayakan untuk pengujian lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut: variabel Leader Member Exchange (LMX) memiliki nilai sebesar 0,918, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,905, variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,932, dan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,938.

Seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, item pertanyaan pada masing-masing variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3 Uji Regresi

Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda

Model Regresi	Uji Model	Uji Regresi (Koefisien)	Kesimpulan Hipotesis
Model 1: Pengaruh LMX dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional	Adjusted R ² = 0,612 Fhitung = 63,25 Sig = 0,000	LMX → Komitmen (B = 0,372, Sig = 0,000) Motivasi → Komitmen (B = 0,415, Sig = 0,000)	H1: LMX berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen → Diterima H2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen → Diterima
Model 2: Pengaruh LMX, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap OCB	Adjusted R ² = 0,658 Fhitung = 72,14 Sig = 0,000	LMX → OCB (B = 0,248, Sig = 0,012) Motivasi → OCB (B = 0,263, Sig = 0,008) Komitmen → OCB (B = 0,432, Sig = 0,000)	H3: LMX berpengaruh positif signifikan terhadap OCB → Diterima H4: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB → Diterima H5: Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap OCB → Diterima H6: Komitmen memediasi pengaruh LMX & Motivasi terhadap OCB → Diterima

Uji Model Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,612 yang berarti komitmen organisasional dapat dijelaskan melalui variabel leader member exchange dan Motivasi Kerja sebesar 61,2 %. Sedangkan sisanya

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,658 yang berarti Organizational Citizenship Behavior dapat dijelaskan melalui variabel leader member exchange, Motivasi Kerja dan komitmen organisasi sebesar 65,8 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji F

Berdasarkan tabel diketahui nilai Fhitung sebesar 63,25 sedangkan degree of freedom (n-k-1) = 80 dalam tabel, F tabel diperoleh nilai sebesar 3,11. Sehingga dengan Fhitung sebesar 63,25 > nilai FTabel = 3,11 dan Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ penelitian ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, koefisien regresi berpengaruh signifikan dalam model. Hal ini mengindikasikan bahwa model dapat digunakan untuk memprediksi secara linier Y atau dapat pula dikatakan bahwa leader member exchange dan Motivasi Kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara linier.

Hasil uji F Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai Fhitung sebesar 74,14 sedangkan degree of freedom (n-k-1) = 80 dalam tabel, F tabel diperoleh nilai sebesar 2,73. Sehingga dengan Fhitung sebesar 74,14 > nilai Ftabel = 2,73 dan Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ penelitian ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, koefisien regresi berpengaruh signifikan dalam model. Hal ini mengindikasikan bahwa model dapat digunakan untuk memprediksi secara linier Y atau dapat pula dikatakan bahwa leader member exchange, Motivasi Kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi yaitu Organizational Citizenship Behavior secara linier.

Uji Hipotesis

Pengaruh *leader member exchange* terhadap komitmen organisasional (Hipotesis 1)

Hasil analisis regresi model I menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0.372 dengan nilai signifikan 0.000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H₁ diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasional (Hipotesis 2)

Hasil analisis regresi model I menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0.415 dengan nilai signifikan 0.000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H₂ diterima.

Pengaruh *leader member exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Hipotesis 3)

Hasil analisis regresi model 2 menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.248 dengan nilai signifikan 0.012 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, dengan demikian H₃ diterima

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Hipotesis 4)

Hasil analisis regresi model 2 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.263 dengan nilai signifikan 0.008 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, dengan demikian H₄ diterima.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Hipotesis 5)

Hasil analisis regresi model 2 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.432 dengan nilai signifikan 0.000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, dengan demikian H5 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pertanyaan dan tujuan yang dipaparkan dalam penelitian ini, kemudian dikaitkan dengan temuan penelitian dan pembahasannya, maka secara garis besar dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. *Leader member exchange* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Semakin baik *leader member exchange* maka akan meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Semakin baik Motivasi Kerjamaka akan meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.
3. *Leader member exchange* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik *leader member exchange* maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik Motivasi Kerja maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.
5. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik komitmen organisasional maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.
6. Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti, komitmen organisasional yang semakin baik dapat memediasi pengaruh *leader member exchange* bagi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Niaga Bunga Creative.
7. Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Motivasi Kerjaterhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti, komitmen organisasional yang semakin baik dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerjabagi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Niaga Bunga Creative.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT Niaga Bunga Creative meningkatkan penerapan *kepemimpinan yang melayani* di seluruh lini manajerial. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan berbasis empati, komunikasi dua arah, dan pemberdayaan karyawan. Penerapan *servant leadership* terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja kreatif yang menuntut kolaborasi dan dukungan interpersonal yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aldag & Resche, Wayne, 1997. Dwi Hardaningtyas, Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap terhadap Budaya Organisasi dalam Pembentukan OCB, Tesis tidak diterbitkan, Unair
- [2] Algifari. 2003. Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Sekolah Tinggi

Ilmu Manajemen YKPN

- [3] Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of occupational psychology*, 63 (1): 1-18.
- [4] Amirudin P.(2011). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap komitmen Organisasional pada Pt. Median Karya Pasuruan. *Jurnal Manageman Bisnis Vol 1 Edisi April*
- [5] Baron, R. M. and Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182
- [6] Cooper, Donald R., dan Pamela, S. Schindler. 2006. *Metode Riset Bisnis, Volume. 1*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- [7] Fatmawati, A. K. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Leader-Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Mediasi. Universitas Islam Negeri Malang.
- [8] Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Undip
- [9] Frans Sudirjo, 2012. Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan melalui mediasi komitmen organisasional terhadap kinerja. *Journal Untag 45 Semarang*
- [10] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: BP. UNDIP
- [11] Griffin Mark A, Andrew Neal, Dan Sharon K. Parker. 2007. "A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior In Uncertain And Interdependent Contexts". *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 2.
- [12] Gupta, Barkha. 2014. A Study of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment in Manufacturing Sector.
- [13] Hidayah, N. R. (2019). Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Antara Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Efektivitas Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- [14] Jogiyanto, H.M., 2004, *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan. Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- [15] Lunandi, A.G. 2002. *Komunikasi Mengena: Meningkatkan Efektifitas Komunikasi*. Antar Pribadi. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- [16] Organ, D.W., Philip M, P., dkk. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedent, And Consequense*. California:Sage Publications, Inc
- [17] Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2017). Pengaruh LMX dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi.
- [18] Soegandhi, V., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Agora, Universitas Kristen Petra.
- [19] Urbach, Nils and Frederik Ahlemann. 2010. "Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares," *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*: Vol. 11 : Iss. 2 , Article 2.
- [20] Wang, & Law . 2001. "The Linkage Role of LMX: A Mediating Effect of LMX on the Relationship between Transformational Leadership and Followers' Performance, and OCB". *Journal of Management*

-
- [21] Wicaksono, C. S., & Priyono, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi. YUME: Journal of Management.
- [22] Wijaya, E. (2019). LMX terhadap OCB melalui Embeddedness.
- [23] Yukl, Gary. 2008. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Victory Jaya Abadi.Jakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN