

ABSTRAK

Peningkatan target kinerja BULOG Cabang Tanjungpinang setiap tahun menuntut pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga diperlukan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam mendukung efektivitas organisasi. Namun, hasil pra-survey menunjukkan bahwa perilaku OCB pegawai belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, keterikatan kerja, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai BULOG Cabang Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 33 pegawai tetap yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Sig. 0,218 > 0,05). Sebaliknya, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Sig. 0,003 < 0,05), demikian pula budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Sig. 0,014 < 0,05). Secara simultan, beban kerja, keterikatan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (Sig. 0,000 < 0,05). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57,0% variasi OCB dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 43,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan OCB pegawai BULOG Cabang Tanjungpinang lebih efektif dilakukan melalui penguatan keterikatan kerja dan budaya organisasi, sementara pengelolaan beban kerja perlu tetap diperhatikan meskipun tidak terbukti memberikan pengaruh secara langsung terhadap OCB.

Kata Kunci: Beban Kerja, Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

The increasing performance targets of BULOG Tanjungpinang Branch every year require employees to work more optimally so that Organizational Citizenship Behavior (OCB) is needed to support organizational effectiveness. However, the results of the pre-survey indicate that employee OCB behavior is not yet fully optimal. This study aims to analyze the effect of workload, work engagement, and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of BULOG Tanjungpinang Branch employees. This study uses a quantitative method with a population and sample of 33 permanent employees determined using saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, classical assumption test, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of IBM SPSS Statistics 26. The results of the study indicate that partially workload does not have a significant effect on OCB (Sig. 0.218 > 0.05). On the other hand, work engagement has a positive and significant effect on OCB (Sig. 0.003 < 0.05), as well as organizational culture which has a positive and significant effect on OCB (Sig. 0.014 < 0.05). Simultaneously, workload, work engagement, and organizational culture have a significant effect on OCB (Sig. 0.000 < 0.05). The Adjusted R Square value of 0.570 indicates that 57.0% of the variation in OCB can be explained by these three variables, while 43.0% is influenced by other factors outside the study. This finding indicates that increasing OCB of BULOG Tanjungpinang Branch employees is more effective through strengthening work engagement and organizational culture, while workload management needs to be considered even though it has not been proven to have a direct effect on OCB.

Keywords: Workload, Work Engagement, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)