JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Maret 2026 | **Revised:** 1 Mei 2026 | **Accepted:** 12 Mei 2026

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana

Anisa Tul Utri[1], Hendra Lukito[2], Yulihasri Yulihasri[3]
[1]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, anisatulutri01@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, hendralukito@eb.unand.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, yulihasri@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: anisatulutri01@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT Sumbar Andalas Kencana. OCB refers to voluntary employee behavior beyond formal job responsibilities that contributes to organizational effectiveness. Psychological Capital consists of self-efficacy, optimism, hope, and resilience, which are considered important psychological resources in encouraging positive work behavior. This research uses a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using path coefficient analysis. The results show that Psychological Capital has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, with an original sample value of 0.329, a t-statistic of 3.190, and a p-value of 0.001 (<0.05). These findings indicate that higher Psychological Capital encourages employees to display greater extra-role behavior that supports teamwork and organizational effectiveness.*

Keywords: *Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Employee Behavior, Organizational Effectiveness, Human Resources.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Psychological Capital terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Sumbar Andalas Kencana. OCB merupakan perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Psychological Capital terdiri dari self-efficacy, optimism, hope, dan resilience yang berperan sebagai sumber daya psikologis positif dalam mendorong perilaku kerja yang konstruktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisis menggunakan path coefficient. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan nilai original sample sebesar 0,329, t-statistic sebesar 3,190, dan p-value sebesar 0,001 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Psychological Capital karyawan, maka

semakin tinggi pula kecenderungan mereka menampilkan perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, *Organizational Citizenship Behavior*, Perilaku Karyawan, Efektivitas Organisasi, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Perilaku kerja ekstra yang bersifat sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB menjadi elemen penting karena mampu meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Alshahrani & Iqbal (2021) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tugas-tugas yang secara formal dibebankan kepada mereka, yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencakup perilaku yang ditujukan kepada individu tertentu (misalnya bantuan interpersonal), serta bentuk-bentuk perilaku yang lebih impersonal seperti sikap kehati-hatian (*conscientiousness*) dan keterlibatan di tempat kerja yang berkontribusi terhadap produktivitas organisasi, antara lain sportivitas, loyalitas organisasi, kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan inisiatif individu. OCB dapat dijelaskan sebagai merupakan perilaku sukarela secara tidak langsung atau eksplisit memperoleh pengakuan dari sistem penghargaan formal, tapi secara keseluruhan berkontribusi terhadap efektivitas operasional organisasi (Ramalu & Janadari, 2022).

Dalam upaya meningkatkan OCB pada karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor dari OCB tersebut. Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam mendorong OCB adalah *Psychological capital*. Menurut Firdaus et al. (2022) *Psychological capital* dijelaslan sebagai perkembangan positif dari kondisi psikologis individu yang tercermin melalui perilaku positif, seperti bersikap optimis bahwa permasalahan dapat diselesaikan, meyakini bahwa setiap individu memiliki potensi untuk berhasil, mampu membuka dan menempuh cara-cara baru ketika diperlukan guna mencapai tujuan dan target, serta berupaya memastikan keberlanjutan dan keberhasilan organisasi. Menurut Darvishmotevali & Ali (2020) *Psychological capital* didefinisikan sebagai karakteristik kepribadian individu yang memiliki tingkat stabilitas dan daya tahan yang relatif. Selain itu, teori keadaan (*state theory*) menjelaskan bahwa *psychological capital* merujuk pada kondisi mental seseorang, di mana individu mampu menampilkan perilaku organisasi yang positif serta menunjukkan kinerja kerja yang efektif. *Psychological capital* berperan penting dalam menghasilkan sumber daya lain yang secara positif berkaitan dengan perilaku kerja karyawan yang positif (Ramalu & Janadari, 2022).

PT Sumbar Andalas Kencana merupakan perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit PT Sumbar Andalas Kencana (sering disingkat PT SAK) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahan *Crude Palm Oil* (CPO) yang beroperasi di Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat dengan lokasi utama di Desa Muaro Timpeh, Kecamatan Padang Laweh. Perusahaan ini termasuk salah satu pabrik pengolahan sawit di wilayah Sumatera Barat dan dikenal sebagai bagian dari agroindustri kelapa sawit di daerah. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi PT Sumbar Andalas Kencana sebagai perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang berorientasi pada keberlanjutan, peningkatan kinerja, serta kontribusi terhadap pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat, peran sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang tidak dapat diabaikan. Pencapaian visi dan misi tersebut menuntut karyawan yang tidak hanya bekerja sesuai standar operasional, tetapi juga memiliki inisiatif, loyalitas, dan kepedulian tinggi terhadap kemajuan perusahaan, yang tercermin melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari manajemen PT Sumbar Andalas Kencana diperoleh data *turnover* karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Data *Turnover* karyawan PT Sumbar Andalas Kencana

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar		Persentase *turnover*
		Tetap	Tidak Tetap	
2020	181	1	4	2,8%
2021	176	4	0	2,3%
2022	172	6	9	8,7%
2023	157	2	7	5,7%

Sumber: PT Sumbar Andalas Kencana, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat terjadinya fluktuasi *turnover* karyawan dari tahun 2020 hingga 2023. Tingkat turnover yang tinggi umumnya berkaitan dengan rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya OCB mencerminkan menurunnya kepedulian dan loyalitas karyawan, yang dapat meningkatkan niat keluar (*turnover intention*) dan berujung pada meningkatnya tingkat *turnover*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam analisis data. Metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka (Sugiyono, 2022). Desain penelitian yang diterapkan adalah pendekatan *explanatory research* dengan fokus untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel independen, mediasi, dan dependen. Pendekatan ini didasarkan pada teori pengetahuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu Sugiyono (2022). Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh signifikan antar variabel tersebut. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis untuk mengungkap hubungan antar variabel, identifikasi perbedaan antar kelompok, atau pengujian dua variabel dalam konteks tertentu (Sekaran & Bougie, 2016).

Unit analisis dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Pemilihan unit analisis individu didasarkan pada fokus penelitian. Seluruh data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi secara mandiri oleh responden, sehingga mencerminkan penilaian subjektif individu terhadap kondisi psikologis, kepemimpinan yang dirasakan, tingkat keterikatan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi yang ditampilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Psycological Capital -> Organizational Citizenship Behavior	0.329	0.325	0.103	3.190	0.001

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Psychological Capital berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Nilai original sample sebesar 0,329 dengan t statistics 3,190 > t tabel 1,96 dan p values sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima. Variabel Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Tabel 3. Kesimpulan Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.	Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.	Diterima

Pembasahan

1. *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Psychological Capital (PsyCap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,329 dengan t-statistics 3,190 > 1,96 dan p-values sebesar 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Psychological Capital yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior.

Secara teoritis, Psychological Capital yang terdiri dari self-efficacy, optimism, hope, dan resilience merupakan sumber daya psikologis positif yang mampu mendorong individu untuk berperilaku melampaui tuntutan formal pekerjaan, seperti perilaku OCB (Firdaus et al., 2022). Karyawan dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas (self-efficacy), memiliki pandangan positif terhadap masa depan (optimism), mampu menetapkan serta mencapai tujuan (hope), dan memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja (resilience). Karakteristik tersebut membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan organisasi dan lebih bersedia menampilkan perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung kepentingan organisasi secara sukarela.

Selain itu, menurut Darvishmotevali dan Ali (2020), Psychological Capital merupakan karakteristik psikologis individu yang relatif stabil dan memiliki daya tahan yang kuat. Stabilitas ini memungkinkan karyawan untuk tetap menunjukkan sikap positif dan perilaku konstruktif meskipun menghadapi tekanan atau dinamika pekerjaan. Dengan demikian, PsyCap tidak hanya berkontribusi pada kinerja formal, tetapi juga mendorong munculnya perilaku-perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai temuan empiris sebelumnya. Sridadi et al. (2022) menemukan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian Ramalu dan Janadari (2022) juga menunjukkan bahwa Psychological Capital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, Yuwono et al. (2023) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan Psychological Capital terhadap OCB. Penelitian terbaru oleh Chen et al. (2025) turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa Psychological Capital berhubungan positif secara signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris sebelumnya bahwa Psychological Capital merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior karyawan. Dalam konteks karyawan PT Sumbar Andalas Kencana, peningkatan self-efficacy, optimism, hope, dan resilience dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

KESIMPULAN

Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya, semakin tinggi tingkat self-efficacy, optimism, hope, dan resilience yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra peran dalam organisasi.

REFERENSI

Chen, Y.-C., Chien, Y.-T., & Chu, H.-C. (2025). Associations between workplace bullying, psychological capital, and organizational citizenship behavior: A meta-analysis with structural equation modeling. *WORK*, *80*(3), 1342–1355.

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, 102462.

Firdaus, M., Eliyana, A., Pratama, A. S., Cahyani, A., & Kamil, N. L. M. (2022). Continuance of organizational commitment among flight attendants as an intervening variable to job performance. *Problems and Perspectives in Management*, *20*(4), 507.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (Seventh ed). John Wiley & Sons.

Sri Ramalu, S., & Janadari, N. (2022). Authentic leadership and organizational citizenship behaviour: the role of psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(2), 365–385.

Sridadi, A. R., Eliyana, A., Gunawan, D. R., Kurniawan, M. D., Emur, A. P., & Yazid, Z. (2022). The mediating role of work engagement: A survey data on organizational citizenship behavior. *Data in Brief*, *42*, 108243.

Yuwono, H., Kurniawan, M. D., Syamsudin, N., Eliyana, A., Saputra, D. E. E., Emur, A. P., & Jalil, N. I. A. (2023). Do psychological capital and transformational leadership make differences in organizational citizenship behavior? *Plos One*, *18*(12), e0294559.