

Pengaruh Modal Psikologis dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediator

The Influence of Psychological Capital and Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator

Ahmat Tawio*, Tehubijuluw Zacharias, Stanislaus Kostka Ohoiwutun

Universitas Pattimura, Indonesia

* ahmادتawio@gmail.com (Primary Contact)

ABSTRACT

This study examines the impact of psychological capital and knowledge sharing on organizational citizenship behavior, with organizational commitment as a mediating factor, among employees of the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of West Seram Regency. The research adopts a quantitative approach with a correlational design. The population consists of all 20 employees, selected using a full sampling technique. Data were collected via a Likert-scale questionnaire. The findings reveal that psychological capital exerts a positive and significant influence on both organizational commitment and organizational citizenship behavior. Similarly, knowledge sharing positively and significantly affects organizational commitment and organizational citizenship behavior. Moreover, organizational commitment is found to partially mediate the relationship between psychological capital and knowledge sharing on organizational citizenship behavior. These results suggest that employees who possess strong psychological resources and actively participate in knowledge-sharing practices are more likely to develop stronger organizational commitment and demonstrate positive discretionary behaviors. Therefore, strengthening psychological capital and cultivating a knowledge-sharing culture are vital strategies for enhancing overall organizational effectiveness.

Keywords

Psychological Capital,
Knowledge Sharing,
Organizational
Citizenship Behavior,
Organizational
Commitment

Article History

Received: 2025-11-07
Accepted: 2025-12-03

Copyright © 2025, Tawio et al.
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru
DOI: [10.56113/takuana.v4i3.214](https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.214)

1. PENDAHULUAN

Perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior* [OCB]) sangat penting dalam instansi pemerintah karena mampu meningkatkan efektivitas operasional dan

kualitas pelayanan publik. OCB tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, seperti Modal Psikologis (*psychological capital*) yang mencakup optimisme, harapan, ketahanan, dan efikasi diri. Pegawai dengan modal psikologis yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku sukarela, membantu rekan kerja, serta menjaga etika dan kepedulian terhadap kemajuan organisasi. Selain itu, *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan antar pegawai juga memperkuat OCB, karena karyawan yang aktif berbagi informasi dan pengalaman dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan penyelesaian masalah secara kolektif. Dengan demikian, OCB menjadi hasil interaksi antara sumber daya psikologis individu dan praktik berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Dalam birokrasi yang sering terbatas oleh aturan dan prosedur kaku, OCB berperan sebagai pelumas yang memperlancar alur kerja dan memperkuat kolaborasi lintas fungsi. Pegawai yang memiliki sikap inisiatif, toleran, dan peduli terhadap sesama akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, minim konflik, dan lebih terbuka terhadap perubahan. Dalam konteks instansi pemerintah seperti BKPSDM, OCB mendorong pegawai untuk tidak hanya bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi, tetapi juga terlibat aktif dalam mendukung program prioritas, menyelesaikan masalah secara proaktif, serta memberikan pelayanan publik dengan sepenuh hati. Dengan kata lain, OCB menjembatani antara orientasi kinerja individu dengan misi strategis organisasi, sehingga sangat menentukan keberhasilan instansi dalam memenuhi ekspektasi publik dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berintegritas. Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seram Bagian Barat adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mendukung tugas pokok tersebut, BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat membutuhkan pegawai yang kompeten dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Fenomena rendahnya perilaku kewargaan organisasi (OCB) di BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat terlihat dari beberapa indikator kuantitatif dan observasi. Data internal BKPSDM menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi hanya mencapai 45%, sementara absensi pegawai mencapai 12% per bulan, dan hasil survei kepuasan internal pegawai terhadap kolaborasi antar unit berada di skor 3,2 dari skala 5, yang menunjukkan rendahnya inisiatif dan kepedulian terhadap pencapaian tujuan bersama. Selain itu, masih minimnya inisiatif pegawai dalam membantu rekan kerja di luar tugas pokok, rendahnya partisipasi dalam kegiatan internal organisasi, serta kurangnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan bersama, memperkuat temuan ini. Dalam berbagai kesempatan, pegawai cenderung bekerja secara individual dan terfokus pada tugas rutin administratif, tanpa menunjukkan antusiasme atau komitmen terhadap pengembangan organisasi. Kurangnya semangat kolaboratif ini berdampak pada lambatnya respons terhadap dinamika perubahan kebijakan kepegawaian serta melemahnya pelayanan internal antar unit. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam aspek psikologis, budaya kerja, serta lemahnya penguatan nilai-nilai organisasi yang seharusnya menjadi fondasi dalam membentuk loyalitas dan rasa memiliki pegawai terhadap instansi.

Pentingnya OCB menjadi salah satu alasan sehingga topik ini menjadi kajian yang cukup diminati oleh peneliti. Berbagai anteseden dari OCB dipelajari dan dianalisis keterkaitannya. Salah satunya adalah modal psikologi sebagaimana dikaji oleh (Imron, 2016), (Azim & Zaid, 2018) dan (Mardianto, 2018) yang menyimpulkan bahwa modal

psikologi atau dikenal juga dengan PsyCap mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Demikian pula dengan (Ngah et al., 2022) dan (Juwita & Rakhmawati, 2023) yang menyebutkan bahwa modal psikologis sangat penting dalam menangani berbagai situasi kehidupan, termasuk menghadapi tekanan di tempat kerja, mengatasi kesulitan dalam hubungan interpersonal, atau menghadapi perubahan besar dalam kehidupan.

Dari perspektif manajemen pengetahuan, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dipandang sebagai variabel anteseden penting dari OCB. *Knowledge sharing* mendorong terciptanya interaksi sosial dan kolaborasi antar pegawai, di mana individu tidak hanya menyalurkan informasi tetapi juga mendiskusikan pengalaman, solusi masalah, dan ide inovatif. Proses ini meningkatkan rasa kepercayaan, saling menghargai, dan keterikatan emosional terhadap rekan kerja dan organisasi, yang menjadi dasar munculnya perilaku sukarela seperti membantu rekan, mengambil inisiatif, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di luar tugas pokok.

Temuan Ayatullah dan Nasution (2023) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Purnantara et al. (2023) menekankan bahwa sinergi antara pengetahuan individu dan pengetahuan organisasi melalui pengelolaan yang baik membentuk sumber daya manusia yang lebih terampil, mampu merumuskan strategi tepat, dan memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi organisasi. Dengan demikian, *knowledge sharing* tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memupuk motivasi intrinsik untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi, karena pegawai merasa dihargai, relevan, dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan penjelasan Hidayati dan Priyono (2022) serta Latupapua et al. (2020) bahwa *knowledge sharing* menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memicu perilaku sukarela, dan memperkuat budaya kolaboratif dalam organisasi.

Selain itu, sejumlah penelitian juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam memunculkan perilaku OCB. Aisyah (2020) serta Takdir dan Ali (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Sejalan dengan itu, Huda dan Farhan (2019) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai salah satu anteseden utama dari OCB. Bayu Putra Mahardika dan Wibawa (2018) juga menekankan bahwa komitmen merupakan variabel yang secara luas diketahui memiliki keterkaitan erat dengan OCB. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih mudah bekerja sama, senang membantu rekan kerja, berorientasi pada hasil kerja, serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi (Rulianti & Pardede, 2022; Winoto et al., 2020).

Menurut Sholikhah dan Frianto (2022), pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat memiliki keterikatan psikologis yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja, sehingga lebih berpeluang menunjukkan perilaku kewargaan yang positif. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Saraswati dan Hakim (2019) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan dan identifikasi individu terhadap organisasinya, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan desain korelasional kausal, yang bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hubungan dan pengaruh antara

variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seram Bagian Barat selama periode Mei hingga Juni 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh 20 orang pegawai BKPSDM, sehingga digunakan teknik full sampling karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota dijadikan responden. Meskipun ukuran sampel hanya 20 orang, Analisis Jalur (*Path Analysis*) tetap digunakan karena beberapa literatur menunjukkan bahwa metode ini dapat diterapkan pada sampel kecil dengan syarat tertentu. Misalnya, Rosandi et al. (2017) menyatakan bahwa *Path Analysis* dapat dilakukan pada sampel kecil jika model yang diuji sederhana (jumlah variabel dan jalur terbatas) dan data memenuhi asumsi dasar seperti linearitas dan distribusi normal. Selain itu, pendekatan bootstrapping atau teknik estimasi berbasis maximum likelihood dapat digunakan untuk meningkatkan keandalan hasil pada sampel kecil. Dengan demikian, penggunaan *Path Analysis* pada penelitian ini tetap dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis, mengingat seluruh populasi dijadikan responden dan model penelitian relatif sederhana. Data penelitian terdiri atas data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder, yang dikumpulkan melalui telaah dokumen seperti buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur relevan lainnya.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Skala penilaian terdiri dari: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas untuk menilai sejauh mana butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu.

Dalam tahap analisis, digunakan dua jenis teknik, yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Sementara itu, analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel modal psikologis (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) dan perilaku kewargaan organisasi (Y2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, untuk menentukan hubungan yang signifikan antar variabel.

Untuk memperjelas ruang lingkup variabel penelitian, digunakan definisi operasional sebagai dasar pengukuran. Modal psikologis dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh keyakinan diri, harapan, ketahanan mental, dan optimisme individu dalam menghadapi tantangan kerja. *Knowledge sharing* dimaknai sebagai proses pertukaran informasi, pengalaman, dan pengetahuan antar pegawai yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam bentuk identifikasi, partisipasi, serta kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sementara perilaku kewargaan organisasi (OCB) diartikan sebagai perilaku sukarela yang melampaui deskripsi tugas formal dan mendukung efektivitas organisasi. OCB meliputi aspek altruisme, kesopanan (*courtesy*), sportivitas, ketaatan (*conscientiousness*), dan *civic virtue* atau kepedulian terhadap kehidupan organisasi, merujuk pada model dimensi OCB yang dikembangkan oleh Organ dan Konovsky (1989). Dimensi-dimensi ini dijadikan

rujukan dalam penyusunan kuesioner untuk mengukur tingkat OCB pegawai secara komprehensif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan secara mendalam hasil analisis mengenai pengaruh modal psikologis dan *knowledge sharing* terhadap perilaku OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi hubungan antar variabel utama pada pegawai BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat. Fokus utama analisis diarahkan pada bagaimana dinamika psikologis individu dan budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan perilaku kewargaan organisasi. Penyajian hasil penelitian dilakukan secara sistematis berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, bagian ini tidak hanya menguraikan hasil statistik semata, tetapi juga memberikan interpretasi mendalam mengenai bagaimana modal psikologis, *knowledge sharing*, dan komitmen organisasi saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat.

3.1. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Perilaku Kewargaan melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat (Tabel 1). Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,48, t-hitung 3,27, dan signifikansi 0,002, yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada batas $\alpha = 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan psikologis yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin kuat pula rasa keterikatan, tanggung jawab, dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kondisi psikologis positif tersebut mampu membentuk dorongan internal bagi individu untuk berkontribusi lebih besar dan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, modal psikologis berperan sebagai fondasi emosional dan mental yang memperkuat hubungan antara individu dengan tempat kerjanya.

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	Sig.	Keterangan
Modal Psikologi → Komitmen Organisasi	0.48	3.27	0.002	Signifikan
Modal Psikologi → Perilaku Kewargaan	0.31	2.11	0.040	Signifikan
Komitmen Organisasi → Perilaku Kewargaan	0.42	3.02	0.004	Signifikan
Modal Psikologi → Perilaku Kewargaan (Melalui Komitmen Organisasi)	0.20	<i>Mediasi</i>	*- *	Mediasi Parsial

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa modal psikologis juga berpengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) dengan nilai koefisien jalur 0,31, t-hitung 2,11, dan signifikansi 0,040. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat

modal psikologis yang baik cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga etika profesional, serta menunjukkan kepedulian terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur 0,42, t-hitung 3,02, dan signifikansi 0,004. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki rasa memiliki, keterlibatan emosional, dan kesetiaan tinggi terhadap organisasi akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku prososial yang memperkuat kohesi dan kinerja tim.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung (mediasi), diketahui bahwa modal psikologis memberikan pengaruh terhadap perilaku kewargaan melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,20. Nilai ini menunjukkan bahwa peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi cukup kuat, bahkan memberikan kontribusi tambahan terhadap pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi parsial, karena modal psikologis tetap memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan meskipun sebagian pengaruhnya disalurkan melalui komitmen organisasi. Untuk memperkuat temuan ini, dilakukan uji Sobel yang merupakan prosedur statistik baku untuk menguji signifikansi jalur mediasi. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai $Z = 2,45$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengaruh mediasi komitmen organisasi signifikan. Dengan kata lain, komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara modal psikologis dan OCB, sehingga pengaruh langsung modal psikologis tetap ada, tetapi sebagian efeknya disalurkan melalui peningkatan komitmen organisasi. Hal ini berarti peningkatan modal psikologis tidak hanya mendorong pegawai untuk berperilaku positif secara langsung, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperbesar kemungkinan munculnya perilaku kewargaan yang konstruktif. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek psikologis pegawai sebagai strategi organisasi untuk menumbuhkan komitmen dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, partisipatif, serta berorientasi pada nilai-nilai kebersamaan.

3.2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kewargaan melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat (Tabel 2). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,45, t-hitung 3,11, dan nilai signifikansi 0,003, yang berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi intensitas pegawai dalam berbagi informasi, pengalaman, dan ide-ide kerja, maka semakin kuat pula rasa keterikatan emosional, identifikasi diri, serta loyalitas mereka terhadap organisasi. Praktik berbagi pengetahuan bukan hanya memperkaya pemahaman individu, tetapi juga membangun kepercayaan dan memperkuat solidaritas di antara pegawai. Ketika proses *knowledge sharing* berjalan efektif, tercipta lingkungan kerja kolaboratif yang menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama terhadap kemajuan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen dan keterlibatan pegawai secara berkelanjutan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* juga berpengaruh langsung terhadap perilaku OCB, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,29, t-hitung 2,05, dan signifikansi 0,046. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya berbagi pengetahuan di

lingkungan kerja dapat menumbuhkan perilaku prososial yang bersifat sukarela, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur 0,42, t-hitung 3,02, dan signifikansi 0,004, yang menunjukkan bahwa pegawai yang merasa terikat dan bangga menjadi bagian dari organisasi akan lebih cenderung menunjukkan perilaku yang konstruktif, kooperatif, dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	Sig.	Keterangan
Knowledge Sharing → Komitmen Organisasi	0.45	3.11	0.003	Signifikan
Knowledge Sharing → Perilaku Kewargaan	0.29	2.05	0.046	Signifikan
Komitmen Organisasi → Perilaku Kewargaan	0.42	3.02	0.004	Signifikan
Knowledge Sharing → Perilaku Kewargaan (Melalui Komitmen Organisasi)	0.19	<i>Mediasi</i>	-	Mediasi Parsial

Sumber: data olahan peneliti, 2025

Adapun hasil analisis pengaruh tidak langsung (mediasi) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memengaruhi perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,19. Nilai ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator parsial, sebab *knowledge sharing* masih memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan, walaupun sebagian efeknya disalurkan melalui peningkatan komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya berbagi pengetahuan di lingkungan kerja, semakin besar pula kecenderungan pegawai untuk berperilaku positif dan berkontribusi lebih bagi organisasi, baik secara langsung melalui interaksi kerja sehari-hari maupun secara tidak langsung melalui penguatan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa organisasi publik perlu menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan sebagai strategi penting untuk menciptakan pegawai yang loyal, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas.

3.3. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri, optimisme, ketahanan, dan harapan yang tinggi cenderung menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Kondisi psikologis positif tersebut membuat pegawai lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan kerja, serta tetap berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Modal psikologis yang baik juga menciptakan rasa percaya diri untuk berkontribusi, sehingga pegawai merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan lembaga tempat mereka bekerja. Dengan demikian, penguatan aspek psikologis menjadi faktor strategis untuk membangun komitmen yang kokoh dalam lingkungan birokrasi publik.

Selain itu, modal psikologis terbukti berpengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Pegawai yang memiliki kondisi psikologis positif lebih cenderung menampilkan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, menjaga harmoni dalam tim, dan bertindak melebihi tuntutan formal pekerjaannya. Hal ini selaras dengan teori *positive organizational behavior* yang menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam menumbuhkan perilaku prososial di tempat kerja. Pegawai dengan tingkat optimisme dan ketahanan yang tinggi tidak hanya fokus pada tugas pribadi, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan kolektif. Dengan demikian, modal psikologis berperan sebagai energi internal yang mendorong pegawai bertindak proaktif demi kemajuan organisasi.

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat rasa keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku positif yang melampaui deskripsi tugas formal. Komitmen organisasi menciptakan dorongan intrinsik untuk menjaga nama baik lembaga, membantu rekan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tanpa paksaan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena rasa memiliki terhadap organisasi yang telah memberikan makna dalam karier mereka. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi jembatan penting antara sikap psikologis dan tindakan nyata di tempat kerja.

Di sisi lain, hasil analisis juga memperlihatkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang terbiasa berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman cenderung memiliki rasa keterhubungan yang lebih besar terhadap organisasi. Proses berbagi pengetahuan membangun ikatan sosial dan meningkatkan kepercayaan di antara sesama pegawai, yang pada gilirannya memperkuat rasa kebersamaan dan identifikasi terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa pengetahuan mereka dihargai dan bermanfaat bagi orang lain, muncul kepuasan psikologis yang memperdalam loyalitas dan komitmen terhadap lembaga. Oleh karena itu, *knowledge sharing* tidak hanya meningkatkan kemampuan kolektif, tetapi juga memperkuat ikatan emosional antar pegawai.

Knowledge sharing juga berpengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi. Budaya berbagi pengetahuan menumbuhkan semangat saling membantu dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Pegawai yang aktif dalam berbagi ide dan pengalaman menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi di luar tanggung jawab pribadi mereka. Hal ini mencerminkan perilaku kewargaan seperti altruisme, sportivitas, dan tanggung jawab sosial terhadap tim kerja. Ketika pengetahuan menjadi bagian dari interaksi sehari-hari, pegawai terdorong untuk bertindak lebih peduli dan berorientasi pada kepentingan bersama. Dengan demikian, *knowledge sharing* menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif, terbuka, dan partisipatif.

Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator parsial antara modal psikologis dan *knowledge sharing* terhadap perilaku kewargaan organisasi. Artinya, kedua variabel tersebut tidak hanya memengaruhi OCB secara langsung, tetapi juga melalui penguatan komitmen terhadap organisasi. Pegawai dengan modal psikologis yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung praktik berbagi pengetahuan akan memiliki komitmen lebih kuat, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku positif dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen

organisasi menjadi jalur psikologis yang menjembatani hubungan antara potensi individu dan kontribusi sosial di tempat kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan perilaku kewargaan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara modal psikologis, *knowledge sharing*, dan komitmen organisasi. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk pegawai yang loyal, produktif, dan berorientasi pada nilai-nilai kolektif. Oleh karena itu, organisasi publik seperti BKPSDM perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, mendorong pertukaran pengetahuan, serta memperkuat komitmen melalui kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi yang inklusif. Upaya ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi terhadap pelayanan publik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi parsial antara modal psikologis dan *knowledge sharing* terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pegawai BKPSDM Kabupaten Seram Bagian Barat. Modal psikologis yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki komitmen lebih kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku sukarela dalam mendukung kelancaran tugas dan kerja sama. Demikian pula, *knowledge sharing* yang baik memperkuat rasa keterikatan pegawai, sehingga membuat mereka lebih berinisiatif membantu rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis. Kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. A., Hassan, N. A., Juhi, N. H., & Mat, N. (2020). Pengaruh nilai kerja terhadap tingkah laku kerja inovatif dan kesejahteraan psikologi: Modal psikologi sebagai pengantara. *International Journal of Management Studies*, 27(1), 123–150.
- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB): Studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>
- Anik, S., & Arifuddin. (2013). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan perubahan organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 7(2), 159–182.
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial coaching: Rahasia membangun kinerja, komitmen tim dan modal psikologis guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Ayatullah, K. P., & Nasution, M. I. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap organizational citizenship behavior dan work engagement yang dimediasi oleh locus of control. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 543–556. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1897>
- Azim, A. M. M., & Zaid, D. S. (2018). Modal psikologi dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan hotel di Melaka. *Journal of Hospitality and Networks*, 1(1), 1–11.

- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pramudi bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496–508.
- Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7340–7370. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru sekolah dasar (SD) negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 397–405.
- Hardiningtyas, T. (2016). Knowledge sharing berbasis karakter pemustaka (studi kasus di UPT Pusat Perpustakaan UNS). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 2(2), 209–213.
- Hidayati, R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh employee engagement dan knowledge sharing terhadap organizational citizenship behaviour dengan mediasi komitmen organisasi pada karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4), 3279–3291. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62–66. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Imron, I. (2016). Kinerja guru dilihat dari spiritualitas, komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian. *BELAJEA: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 101–123.
- Januarti, I. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. *JAAI*, 10(1), 13–26.
- Juwita, I., & Rakhmawati, L. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan modal psikologis sebagai pemoderasi pada karyawan bank syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 113–128.
- Kurniawita, R., Nurmaya, E., & Hidayat, A. C. (2021). The influence of positive affectivity to knowledge sharing among employees of government sector in Tanjungpinang City. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2597–2611.
- Latupapua, C. V., Lewaherilla, N. C., & Risambessy, A. (2020). Peran organizational citizenship behavior sebagai mediasi kepercayaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 199–208. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v6i2.3753>
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN–Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551–563. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Mardianto, B. (2018). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 589–595. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4683>
- Maulana, J., & Abadiyah, R. (2021). The role of servant leadership, organizational support and knowledge sharing in improving tax employee performance. *Academia Open*, 5, 1–17. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2456>

- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., Ramdan, M. R., Yazid, Z., & Hasan, N. A. (2022). The effect of servant leadership on organizational citizenship behavior: Organizational commitment as a mediator. *Jurnal Pengurusan*, 64, 1–18. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2022-64-03>
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola komitmen dosen: Analisis peran modal psikologis dan leaders coaching. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT XYZ. *Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 101–119. <https://doi.org/10.47896/ab.v1i2.302>
- Pradana, A. R. (2018). Knowledge sharing pada community of practices di PT Pembangkit Jawa Bali, Unit Pembangkit Gresik. *Libri-Net*, 2(1), 1–15.
- Purnantara, I. M. H., Huanza, M., Pianda, D., Effendi, M., & Waqiah, W. (2023). The fostering success: Investigating knowledge sharing, leadership, work behavior and performance. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 764–771. <https://doi.org/10.37034/infv.v5i3.644>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran organizational citizenship behavior (OCB), transformational and digital leadership terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasi pada family business. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 256. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10454>
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara psychological empowerment dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan distributor PT X. *Jurnal Empati*, 7(1), 352–361. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20249>
- Rulianti, E., & Pardede, R. H. (2022). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 341–350.
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 243–253. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i3.284>
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 11(1), 19–27.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19(1), 42–50.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviors (OCB) (Studi kasus Yapis di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso. (2022). Peran knowledge sharing dan digital competence dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pengusaha muda. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 5(1), 167–184. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576>
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). Upaya peningkatan komitmen organisasi Generasi Z melalui psychological capital dan organizational citizenship behaviour (Studi kasus pada karyawan Generasi Z di Kota Salatiga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 9–18. <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.64>
- Wijaya, P. S. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Winoto, S. A., Priadana, S., & Indah, D. Y. (2020). Komitmen dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 97–103. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v13i2.4039>
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134–7153. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Zacharias, T., & Rahawarin, M. A. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Penerbit Aseni.
- Zulkarnain, & Annisa. (2014). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Insan*, 15, 54–62.