

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ANGGOTA DPRD KOTA SUNGAI
PENUH: TINJAUAN KEPEMIMPINAN INOVATIF, KONFLIK ORGANISASI, DAN
KESEJAHTERAAN KERJA**

***THE EFFECT OF INNOVATIVE LEADERSHIP, CONFLICT MANAGEMENT, AND
WORKPLACE WELFARE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

Fery Ariasandi¹, Sumiati², Yulina Eliza³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

sumiati@akbpstie.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) anggota DPRD Kota Sungai Penuh, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inovatif, pengelolaan konflik yang efektif, serta kesejahteraan kerja yang baik mampu mendorong perilaku kerja sukarela anggota DPRD dalam mendukung efektivitas organisasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,617, yang berarti 61,7% variasi OCB dapat dijelaskan oleh kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Kata kunci: kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, kesejahteraan kerja, *Organizational citizenship behavior*

ABSTRACT: *This study aims to analyze the influence of innovative leadership, conflict management, and work well-being on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Sungai Penuh City DPRD members, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to respondents, then analyzed using multiple linear regression. The results showed that innovative leadership, conflict management, and work well-being have a positive and significant effect on OCB. This indicates that innovative leadership, effective conflict management, and good work well-being can encourage voluntary work behavior among DPRD members to support organizational effectiveness. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on OCB with a coefficient of determination (R^2) of 0.617, meaning that 61.7% of the variation in OCB can be explained by innovative leadership, conflict management, and work well-being, while the remainder is influenced by other factors outside the study.*

Keywords: *innovative leadership, conflict management, work well-being, Organizational citizenship behavior*

A. PENDAHULUAN

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela dan tidak secara eksplisit diatur dalam sistem formal organisasi, namun memiliki peran krusial dalam menunjang efektivitas dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks organisasi pemerintahan, termasuk Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

(DPRD), *Organizational citizenship behavior* berperan sebagai faktor strategis dalam memperkuat sinergi antar anggota dan meningkatkan kinerja kolektif Podsakoff et al (2024). *Organizational citizenship behavior* menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mengoptimalkan fungsi lembaga legislatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih responsif dan akuntabel.

Namun, kenyataan di banyak organisasi publik, termasuk DPRD di berbagai daerah, menunjukkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* masih belum optimal. Hambatan muncul dari berbagai dinamika internal seperti kepemimpinan yang kurang adaptif, konflik yang sering muncul dan tidak dikelola secara konstruktif, serta kesejahteraan kerja yang belum terpenuhi secara memadai Gong et al (2021); Robbins (2022). Situasi ini menimbulkan tekanan yang dapat menghambat kontribusi ekstra yang seharusnya diberikan anggota legislatif di luar kewajiban formalnya, sehingga menurunkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela dan tidak secara eksplisit diatur dalam sistem formal organisasi, namun memiliki peran krusial dalam menunjang efektivitas dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks organisasi pemerintahan, termasuk Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), *organizational citizenship behavior* berperan sebagai faktor strategis dalam memperkuat sinergi antar anggota dan meningkatkan kinerja kolektif Podsakoff et al (2024). *Organizational citizenship behavior* menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mengoptimalkan fungsi lembaga legislatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih responsif dan akuntabel.

Namun, kenyataan di banyak organisasi publik, termasuk DPRD di berbagai daerah, menunjukkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* masih belum optimal. Hambatan muncul dari berbagai dinamika internal seperti kepemimpinan yang kurang adaptif, konflik yang sering muncul dan tidak dikelola secara konstruktif, serta kesejahteraan kerja yang belum terpenuhi secara memadai Gong et al (2021); Robbins (2022). Situasi ini menimbulkan tekanan yang dapat menghambat kontribusi ekstra yang seharusnya diberikan anggota legislatif di luar kewajiban formalnya, sehingga menurunkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat.

Dari berbagai hasil penelitian dan pengamatan di lapangan, dapat dianalisis bahwa rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada anggota DPRD Kota Sungai Penuh merupakan indikasi adanya masalah mendasar dalam lingkungan kerja legislatif. Kepemimpinan yang tidak inovatif dan kurang mampu menginspirasi anggota untuk berkontribusi di luar tugas formalnya menyebabkan menurunnya motivasi dan inisiatif. Selain itu, konflik internal yang tidak terselesaikan dengan baik menciptakan ketegangan dan fragmentasi dalam kelompok, sehingga mengurangi rasa solidaritas dan dukungan antar anggota. Kondisi kesejahteraan kerja yang kurang diperhatikan, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial, semakin memperburuk situasi, karena anggota merasa kurang dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya.

Akumulasi faktor-faktor tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja dan komitmen afektif, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pelaksanaan fungsi legislatif secara optimal. Hal ini bukan hanya merugikan organisasi secara internal, tetapi juga mengurangi kredibilitas dan efektivitas DPRD sebagai wakil rakyat dalam menjalankan amanahnya. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman dan intervensi yang tepat untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah tersebut secara menyeluruh. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi perilaku *organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh, berikut disajikan data empiris terkait aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang mengalami kendala dan tantangan di lapangan.

Tabel 1
Data Survey Awal *Organizational citizenship behavior* Anggota DPRD Kota Sungai Penuh

No	Aspek <i>Organizational citizenship behavior</i> yang Bermasalah	Indikator Masalah	Persentase (%)	Sumber Data / Referensi
1	Rendahnya Inisiatif	Anggota kurang berinisiatif membantu rekan kerja	42%	Survei Internal DPRD (2024)
2	Kurangnya Kesiediaan Membantu	Anggota jarang membantu tugas di luar tanggung jawab formal	38%	Wawancara & Observasi (2024)
3	Minimnya Partisipasi dalam Kegiatan Tambahan	Anggota kurang aktif ikut rapat kerja dan forum diskusi	45%	Laporan Kehadiran DPRD (2023)
4	Kurangnya Komitmen Organisasi	Anggota tidak sepenuhnya berkomitmen pada visi misi DPRD	40%	Kuesioner Kepuasan Kerja (2024)
5	Konflik Internal yang Menghambat	Konflik antar anggota mengurangi kerjasama dan solidaritas	50%	Studi Kasus DPRD Kota Sungai Penuh (2023)

Sumber : DPRD Kota Sungai Penuh

Dari data survei awal yang tersaji dalam Tabel 1. dapat terlihat bahwa terdapat sejumlah aspek penting dalam *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh yang menunjukkan permasalahan signifikan. Rendahnya inisiatif anggota legislatif, dengan 42% responden mengaku kurang berinisiatif membantu rekan kerja, menunjukkan adanya kurangnya dorongan untuk mengambil peran aktif di luar tanggung jawab formal. Hal ini mengindikasikan lemahnya motivasi intrinsik yang seharusnya mendorong kontribusi ekstra bagi kelancaran kerja kolektif.

Selanjutnya, kesiediaan membantu yang rendah (38%) menguatkan adanya hambatan dalam membangun solidaritas antar anggota DPRD. Ketidakterlibatan aktif dalam membantu tugas rekan secara sukarela menghambat terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung dan kooperatif. Tidak kalah penting, minimnya partisipasi dalam kegiatan tambahan seperti rapat kerja dan forum diskusi yang mencapai 45% mengindikasikan kurangnya komitmen dan keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan penguatan fungsi legislatif.

Selain itu, komitmen organisasi yang tidak optimal dengan persentase 40% anggota yang tidak sepenuhnya berkomitmen pada visi dan misi DPRD menandakan adanya disconnect antara individu dengan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat mengurangi loyalitas dan rasa tanggung jawab, yang sangat vital dalam mendukung keberhasilan tugas DPRD. Yang paling mengkhawatirkan adalah tingginya konflik internal yang menghambat kerjasama dan solidaritas dengan angka 50%. Konflik ini tidak hanya memecah perhatian dan energi anggota, tetapi juga merusak iklim kerja yang kondusif dan produktif. Konflik yang tidak

dikelola secara efektif berpotensi menimbulkan resistensi dan disengagement, sehingga secara langsung menghambat perilaku *organizational citizenship behavior* yang merupakan fondasi penting bagi kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa permasalahan *organizational citizenship behavior* di DPRD Kota Sungai Penuh bukan hanya bersifat individual, tetapi juga sistemik dan saling terkait. Rendahnya inisiatif, kesediaan membantu, partisipasi, dan komitmen serta tingginya konflik internal menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung perilaku kewargaan organisasi. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat mengancam efektivitas lembaga legislatif dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal.

Kepemimpinan inovatif menjadi fokus penting karena pemimpin yang mampu mendorong inovasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan terbuka terhadap ide-ide baru. Pemimpin inovatif menginspirasi anggota untuk berinisiatif dan berkontribusi secara sukarela demi kemajuan organisasi Jiang et al (2022). Zhang, et al (2023) menemukan bahwa kepemimpinan inovatif tidak hanya meningkatkan kreativitas dan motivasi individu, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi yang berujung pada peningkatan *organizational citizenship behavior*. Di sisi lain, dalam konteks DPRD Kota Sungai Penuh, karakteristik kepemimpinan inovatif masih jarang diteliti secara mendalam, terutama bagaimana tekanan politik dan birokrasi memengaruhi penerapan gaya kepemimpinan ini dan implikasinya terhadap *organizational citizenship behavior*.

Konflik internal dalam organisasi legislatif kerap menjadi masalah serius yang dapat mengikis solidaritas dan loyalitas anggota. Pengelolaan konflik yang buruk berpotensi menyebabkan stres kerja, demotivasi, dan bahkan konflik berkepanjangan yang mengganggu produktivitas Rahim (2023). Sebaliknya, pengelolaan konflik yang efektif dapat mengubah potensi konflik menjadi peluang dialog dan perbaikan hubungan kerja, sehingga mendukung peningkatan *organizational citizenship behavior* Mishra et al (2020). Kim et al (2024) menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang konstruktif berperan sebagai mediator kunci antara kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi pemerintahan, menegaskan perlunya kemampuan pengelolaan konflik yang baik agar *organizational citizenship behavior* dapat muncul secara optimal.

Selain itu, kesejahteraan kerja sebagai dimensi fisik, psikologis, dan sosial sangat berperan dalam menentukan tingkat kepuasan, motivasi, dan loyalitas kerja anggota organisasi Warr, (2021). Studi Kim et al (2024) mengungkapkan bahwa kesejahteraan kerja yang tinggi berdampak signifikan pada peningkatan *organizational citizenship behavior*, terutama di sektor publik yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi dan kompleks. Dalam lembaga legislatif, tekanan pekerjaan yang meliputi beban tugas, ketidakjelasan peran, serta dukungan sosial yang terbatas, berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja dan akhirnya melemahkan kontribusi ekstra anggota DPRD. Sayangnya, hingga saat ini penelitian empiris yang memfokuskan kesejahteraan kerja dalam konteks anggota DPRD Kota Sungai Penuh masih sangat minim.

Lebih jauh, kajian integratif yang menghubungkan ketiga variabel tersebut kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja—secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* sangat dibutuhkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor apa saja yang paling dominan memengaruhi perilaku kewargaan organisasi di lingkungan DPRD. Penelitian yang holistik ini juga akan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merancang strategi manajerial yang tepat guna mengatasi problematika internal dan meningkatkan kualitas kinerja legislatif. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap

organizational citizenship behavior anggota DPRD Kota Sungai Penuh sebagai upaya mendukung profesionalisme dan akuntabilitas dalam pelayanan publik.

Selain ketiga faktor utama tersebut, perkembangan dinamika organisasi di era globalisasi dan digitalisasi menuntut adanya adaptasi yang cepat dan responsif dari para anggota DPRD. Menurut Smith et al (2023), kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal sangat dipengaruhi oleh perilaku anggota yang bersifat proaktif dan kooperatif, yakni *organizational citizenship behavior*. Namun, tantangan birokrasi, kultur organisasi yang kaku, serta tekanan politik internal dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan dan menurunkan semangat kerja anggota legislatif Henderson et al (2022). Kondisi ini semakin memperkuat urgensi untuk meninjau peran kepemimpinan inovatif sebagai agen perubahan yang mampu menembus hambatan tersebut.

Lebih jauh, aspek pengelolaan konflik dalam organisasi legislatif sering kali tidak hanya berkaitan dengan masalah interpersonal tetapi juga dipengaruhi oleh faktor politik dan kepentingan kelompok. Hal ini diperkuat oleh penelitian Rachman et al (2024) yang menunjukkan bahwa konflik politik yang tidak terselesaikan di DPRD berpotensi mengganggu efektivitas kerja dan menurunkan semangat kolektif. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang berbasis komunikasi terbuka, negosiasi, dan kompromi menjadi sangat penting agar konflik tidak bereskalasi menjadi destruktif, melainkan menjadi sumber inovasi dan pemecahan masalah bersama.

Kesejahteraan kerja yang holistik juga harus mencakup aspek psikologis, seperti rasa aman dan pengakuan sosial, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang seringkali terabaikan dalam lingkungan legislatif. Menurut penelitian terbaru oleh Anderson et al (2024), kesejahteraan psikologis yang rendah di kalangan pejabat publik berkorelasi negatif dengan loyalitas dan kontribusi ekstra mereka terhadap organisasi. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan kesejahteraan kerja yang tidak hanya fokus pada kebutuhan fisik tetapi juga emosional dan sosial sangat krusial dalam membangun *organizational citizenship behavior* yang berkelanjutan.

Secara konseptual, interaksi ketiga variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi. Kepemimpinan inovatif yang efektif akan mendorong pengelolaan konflik yang konstruktif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, yang pada gilirannya meningkatkan *organizational citizenship behavior* Nguyen et al (2023). Namun, realitas di DPRD Kota Sungai Penuh menunjukkan bahwa sinergi ketiga faktor ini masih perlu ditingkatkan, mengingat adanya laporan rendahnya kepuasan kerja dan konflik internal yang kerap muncul dalam proses pengambilan keputusan legislatif.

Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur empiris mengenai pengaruh simultan kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* khususnya di lingkungan DPRD Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan bagi pimpinan dan anggota DPRD untuk memperbaiki budaya kerja, meningkatkan kualitas hubungan antar anggota, dan mengoptimalkan kesejahteraan kerja demi meningkatkan kontribusi ekstra yang signifikan bagi kemajuan daerah dan pelayanan publik yang lebih baik.

Kepemimpinan Inovatif

Kepemimpinan inovatif memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan *Organizational citizenship behavior*. Pemimpin yang inovatif mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide-ide baru. Kepemimpinan yang mendukung inovasi juga menciptakan rasa pemberdayaan di

kalangan karyawan, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Asrunputri et al (2020) menemukan bahwa kepemimpinan yang inovatif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karena pemimpin yang inovatif memberikan karyawan kesempatan untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan akan lebih cenderung melakukan kontribusi ekstra di luar kewajiban mereka. Dengan memberikan ruang untuk inovasi, pemimpin mendorong perilaku prososial, yang tercermin dalam *organizational citizenship behavior*.

Kepemimpinan inovatif berhubungan erat dengan peningkatan *organizational citizenship behavior* karena kemampuan untuk menginspirasi dan memberdayakan karyawan. Pemimpin yang mendorong keterlibatan, kreativitas, dan memberikan kebebasan dalam mengemukakan ide-ide baru memotivasi karyawan untuk berperilaku lebih aktif, tidak hanya dalam menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga dalam memberikan kontribusi ekstra yang mendukung organisasi secara keseluruhan

H₁: Kepemimpinan inovatif berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*

Pengelolaan Konflik

Pengelolaan konflik yang efektif sangat penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat mengarah pada ketegangan, komunikasi yang buruk, dan penurunan semangat kerja. Sebaliknya, ketika konflik dikelola dengan cara yang konstruktif, itu dapat memperbaiki hubungan antar rekan kerja, meningkatkan kolaborasi, dan menghasilkan solusi yang lebih kreatif untuk masalah organisasi. Putra et al (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang baik dapat mengurangi stres dan ketegangan, menciptakan atmosfer yang lebih harmonis di tempat kerja, yang akhirnya mendorong karyawan untuk berperilaku lebih prososial dan melibatkan diri lebih dalam dalam aktivitas organisasi. Karyawan yang merasa hubungan mereka dengan rekan kerja lebih stabil dan positif akan lebih cenderung untuk melakukan *organizational citizenship behavior*.

Konflik yang terkelola dengan baik meningkatkan kualitas hubungan kerja dan atmosfer organisasi. Pengelolaan konflik yang efektif membantu karyawan merasa lebih nyaman dan diterima di tempat kerja, yang meningkatkan keinginan mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Ketika konflik diselesaikan dengan cara yang membangun, ini tidak hanya mencegah dampak negatif, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan solidaritas yang mendorong karyawan untuk melampaui harapan dalam perilaku mereka.

H₂: Pengelolaan konflik yang efektif berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*

Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan kerja adalah faktor yang sangat memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang merasa kesejahteraannya diperhatikan oleh organisasi baik dalam aspek fisik, mental, maupun emosional lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi di luar kewajiban mereka. Kesejahteraan kerja meliputi kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan rasa aman dalam pekerjaan. Penelitian Sabrina et al (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan *organizational citizenship behavior* karena karyawan yang

merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih terlibat dan berkontribusi lebih banyak pada organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan aman dalam pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk berperilaku lebih prososial, meningkatkan kinerja mereka, dan membantu rekan kerja, yang merupakan indikator dari *organizational citizenship behavior*.

Kesejahteraan kerja menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa dihargai dan aman di tempat kerja, yang sangat mempengaruhi tingkat komitmen dan motivasi mereka. Karyawan yang merasa sejahtera lebih cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak hanya diakui, tetapi juga dihargai. Selain itu, kesejahteraan kerja dapat mengurangi tingkat stres dan ketegangan yang dapat menghalangi keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi lebih kepada organisasi

H₃: Kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*

Kepemimpinan Inovatif, Pengelolaan Konflik, dan Kesejahteraan Kerja

Secara keseluruhan, kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik yang efektif, dan kesejahteraan kerja bekerja secara sinergis untuk meningkatkan *Organizational citizenship behavior*. Ketiga faktor ini saling memperkuat dan menciptakan atmosfer yang positif di tempat kerja, yang mendorong karyawan untuk berperilaku lebih prososial dan melampaui kewajiban formal mereka. Kepemimpinan inovatif memberikan inspirasi dan dorongan bagi karyawan untuk berinovasi dan aktif berperan dalam organisasi, sementara pengelolaan konflik yang efektif memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, mendukung komunikasi terbuka, dan mengurangi ketegangan di antara karyawan.

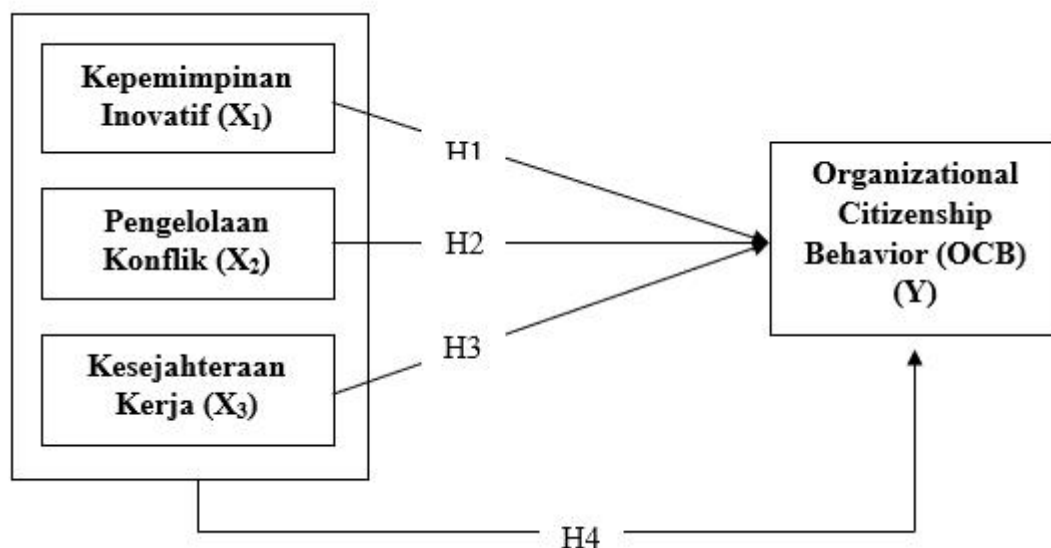
Di sisi lain, kesejahteraan kerja memastikan karyawan merasa aman dan dihargai, yang memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Ketika ketiga faktor ini diterapkan bersama-sama, mereka menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan *organizational citizenship behavior*, meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengaruh bersama dari kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik yang baik, dan kesejahteraan kerja tidak hanya menguntungkan individu dalam hal kinerja dan kepuasan, tetapi juga organisasi secara keseluruhan, dengan mendorong terciptanya perilaku ekstra yang mendukung kesuksesan organisasi (Sumiati, 2019)

Penelitian terdahulu juga mendukung keterkaitan antara variabel-variabel tersebut. Permana et al (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang inovatif, bersama dengan pengelolaan konflik yang efektif dan kesejahteraan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja dan perilaku prososial karyawan. Sabrina et al (2025) dalam studi mereka menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*, dengan memberikan kontribusi pada keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi yang melampaui kewajiban mereka. Penelitian Putra et al (2023) menyoroti bahwa pengelolaan konflik yang efektif dapat meningkatkan suasana kerja yang harmonis, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berperilaku lebih positif dan berkontribusi lebih terhadap organisasi. Asrunputri et al (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif berperan dalam mendorong *organizational citizenship behavior* karena memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi, yang meningkatkan komitmen dan keterlibatan mereka. Selain itu, penelitian Lestari et al. (2022) menemukan bahwa kesejahteraan kerja, yang mencakup keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*, karena menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan dalam perilaku ekstra di tempat kerja.

Dengan demikian, penelitian-penelitian ini memberikan bukti tambahan yang menunjukkan bahwa ketika ketiga faktor ini diterapkan secara bersama-sama, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan *organizational citizenship behavior* di seluruh organisasi.

H4: Kepemimpinan Inovatif, Pengelolaan Konflik, dan Kesejahteraan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*

Berikut kerangka konseptual penelitian ini



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Variabel-variabel yang terdapat dalam kerangka konseptual ini telah banyak dibahas dalam penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inovatif dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui peningkatan motivasi dan kreativitas karyawan, pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perilaku prososial, dan kesejahteraan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka konseptual ini akan memberikan dasar teoritis untuk menguji hubungan antar variabel tersebut dalam konteks organisasi

B. METODE

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan serta menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena yang terjadi pada variabel penelitian secara sistematis dan faktual (Sugiyono, 2021). Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini dianalisis pengaruh Kepemimpinan Inovatif (X1), Pengelolaan Konflik (X2), dan Kesejahteraan Kerja (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pada pegawai di DPRD Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kota Sungai Penuh yang berada di Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan Februari sampai dengan Maret 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa DPRD Kota Sungai Penuh merupakan lembaga pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi legislasi, pengawasan, dan penganggaran. Dalam menjalankan fungsi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja positif, salah satunya adalah perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dapat mendukung efektivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. (Sumiati, 2025)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di DPRD Kota Sungai Penuh yang berjumlah 32 orang. Penggunaan teknik total sampling dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan melibatkan seluruh populasi, diharapkan data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara lebih akurat (Muri, 2021).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, kesejahteraan kerja, dan *organizational citizenship behavior*. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap variabel-variabel yang diteliti. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen tersebut terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel.

Selain menggunakan kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan teknik dokumentasi untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian. Data dokumentasi yang dikumpulkan meliputi jumlah pegawai, struktur organisasi, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian di DPRD Kota Sungai Penuh.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial. Tahap awal analisis dilakukan dengan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, tahap berikutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai DPRD Kota Sungai Penuh. Selain itu, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh item pernyataan pada variabel Organizational Citizenship Behavior (Y), Kepemimpinan Inovatif (X1), Pengelolaan Konflik (X2), dan Kesejahteraan Kerja (X3) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Corrected Item–Total Correlation (r hitung) pada setiap butir pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan sebagai instrumen yang tepat untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang berada di atas batas minimal yang ditetapkan yaitu 0,60. Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Variabel Kepemimpinan Inovatif (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang sangat kuat antarbutir pernyataan.

Selanjutnya, variabel Pengelolaan Konflik (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang sangat baik dalam mengukur variabel tersebut. Sementara itu, variabel Kesejahteraan Kerja (X3) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,811, yang juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan mampu menghasilkan data yang stabil serta konsisten.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan sebagai alat pengumpulan data. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan analisis data lebih lanjut, termasuk analisis regresi dan pengujian hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23441513
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.099
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolonieritas

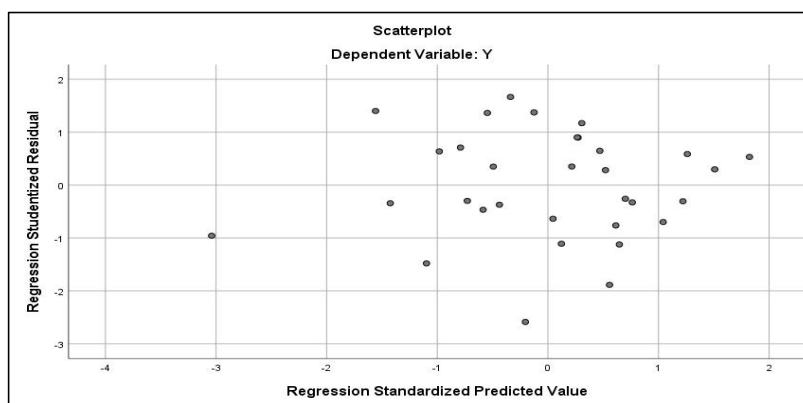
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan inovatif (X ₁)	.987	1.014	Bebas multikolinieritas
2	Pengelolaan konflik (X ₂)	.960	1.042	Bebas multikolinieritas
3	Kesejahteraan kerja (X ₃)	.948	1.055	Bebas multikolinieritas

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026

Berdasarkan Tabel, hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Variabel Kepemimpinan Inovatif (X₁) memiliki nilai tolerance sebesar 0,987 dengan VIF 1,014, variabel Pengelolaan Konflik (X₂) memiliki nilai tolerance 0,960 dengan VIF 1,042, dan variabel Kesejahteraan Kerja (X₃) memiliki nilai tolerance 0,948 dengan VIF 1,055.

Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan gangguan hubungan linear yang berlebihan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik scatter plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	16.737	10.554	1.586	.124
2	Kepemimpinan inovatif (X ₁)	.343	.072	4.768	.000
3	Pengelolaan konflik (X ₂)	.223	.073	3.036	.005
4	Kesejahteraan kerja (X ₃)	.297	.055	5.400	.000

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026.

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,737 + 0,343X_1 + 0,223X_2 + 0,297X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,737 berarti apabila variabel kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja bernilai nol, maka nilai *Organizational citizenship behavior* sebesar 16,737. Meskipun konstanta tidak signifikan (Sig. = 0,124), hal ini tidak memengaruhi signifikansi model secara keseluruhan.

1. Variabel Kepemimpinan Inovatif (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,343 dengan nilai t hitung = 4,768 dan signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin baik kepemimpinan inovatif yang diterapkan, maka semakin meningkat perilaku *organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh.
2. Variabel Pengelolaan Konflik (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,223, dengan nilai t hitung = 3,036 dan signifikansi sebesar 0,005 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, pengelolaan konflik yang efektif mampu meningkatkan perilaku kerja ekstra peran anggota DPRD.
3. Selanjutnya, variabel Kesejahteraan Kerja (X₃) memiliki koefisien regresi sebesar 0,297, dengan nilai t hitung = 5,400 dan signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, serta menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen, yaitu kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh.

Uji Statistik

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan inovatif (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 4,768 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,343, yang menunjukkan arah pengaruh positif.

Dengan demikian, karena nilai signifikansi < 0,05, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Semakin baik

kepemimpinan inovatif yang diterapkan, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh anggota DPRD.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel pengelolaan konflik (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,036 dengan tingkat signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,223, yang menunjukkan arah pengaruh positif.

Dengan demikian, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Semakin baik pengelolaan konflik yang diterapkan, maka semakin meningkat perilaku *organizational citizenship behavior* anggota DPRD.

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel kesejahteraan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,400 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,297, yang menunjukkan adanya pengaruh positif.

Dengan demikian, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Variabel ini juga merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₁	Kepemimpinan inovatif berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada DPRD Kota Sungai Penuh	Diterima
H ₂	Pengelolaan konflik berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada DPRD Kota Sungai Penuh.	Diterima
H ₃	Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada DPRD Kota Sungai Penuh.	Diterima

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026.

Uji F (simultan)

Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis ini dilakukan menggunakan uji F. Apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis regresi (uji F), diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh.

Tabel 6
 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.570	3	173.857	15.011	.000 ^b
	Residual	324.305	28	11.582		
	Total	845.875	31			

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026

Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₄	Kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, kesejahteraan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada DPRD Kota Sungai Penuh	Diterima

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
 Hasil R Square
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.576	3.40328

Sumber : Diolah SPSS 26 tahun 2026.

Berdasarkan Tabel, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa 61,7% variasi *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sam. Hasil analisis regresi, nilai R² menunjukkan bahwa sebagian besar variasi *Organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

D. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Kota Sungai Penuh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,343, nilai t hitung sebesar 4,768, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik

penerapan kepemimpinan inovatif, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh anggota DPRD.

Secara konseptual, kepemimpinan inovatif menekankan kemampuan pimpinan dalam mendorong kreativitas, keterbukaan terhadap gagasan baru, keberanian mengambil keputusan, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan, khususnya di era digital. Dalam konteks DPRD Kota Sungai Penuh, kepemimpinan inovatif mampu menciptakan iklim kerja yang lebih partisipatif dan dinamis, sehingga mendorong anggota untuk secara sukarela melakukan perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif menyelesaikan tugas di luar kewajiban formal, serta menjaga citra dan kinerja lembaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fathoni et al. (2023), Mulyadi (2023), serta Nabila (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan inovatif memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada berbagai sektor organisasi. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif merupakan faktor universal yang mampu meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*, baik pada sektor manufaktur, ritel, telekomunikasi, maupun sektor publik.

Selain itu, temuan penelitian ini juga konsisten dengan studi Arifin dan Dewi (2024) serta Widodo et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan inovatif mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* melalui penciptaan lingkungan kerja yang adaptif dan kolaboratif. Dalam era digital, pimpinan yang inovatif tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang memberi ruang bagi anggota untuk berkontribusi secara aktif dan kreatif.

Jika dibandingkan dengan penelitian berbasis kepemimpinan transformasional seperti yang dilakukan oleh Fadlilah et al. (2024), De Sena et al. (2026), dan Putra et al. (2023), kepemimpinan inovatif memiliki kesamaan karakteristik dalam hal inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan bawahan. Perbedaannya terletak pada penekanan kepemimpinan inovatif yang lebih kuat pada aspek inovasi, pemanfaatan teknologi, dan fleksibilitas kerja, yang sangat relevan dengan tuntutan kinerja DPRD di era digital.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan inovatif merupakan determinan penting dalam meningkatkan *Organizational citizenship behavior*. Pimpinan DPRD yang mampu bersikap inovatif akan lebih efektif dalam membangun komitmen, loyalitas, dan kesediaan anggota untuk bekerja melampaui tugas formalnya. Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan inovatif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan perilaku organisasi di lingkungan DPRD Kota Sungai Penuh.

Pengaruh Pengelolaan konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,223, nilai t hitung sebesar 3,036, serta tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pengelolaan konflik yang diterapkan, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh anggota DPRD.

Secara teoritis, konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi, terutama pada lembaga legislatif yang sarat dengan perbedaan kepentingan, pandangan politik, dan latar belakang individu. Pengelolaan konflik yang efektif tidak bertujuan menghilangkan konflik, melainkan mengarahkan konflik agar bersifat konstruktif. Dalam konteks DPRD Kota Sungai Penuh, pengelolaan konflik yang baik mampu

menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan antaranggota, serta mendorong kesediaan individu untuk saling membantu dan bekerja melampaui tugas formalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ramadhan (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan konflik yang efektif merupakan prediktor penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*, khususnya pada organisasi berbasis pengetahuan dan teknologi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Putri dan Rizki (2023) serta Agustin dan Setiawan (2023) yang menegaskan bahwa konflik yang dikelola secara komunikatif dan adil mampu meningkatkan perilaku kerja sukarela karyawan.

Selain itu, penelitian Suharto (2020) dan Widodo et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pengelolaan konflik memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*, terutama ketika konflik diselesaikan melalui pendekatan musyawarah dan kolaborasi. Kesamaan hasil ini memperkuat temuan penelitian bahwa pengelolaan konflik yang tepat dapat memperkuat hubungan sosial dan komitmen anggota terhadap organisasi.

Jika dibandingkan dengan penelitian yang menempatkan pengelolaan konflik sebagai bagian dari variabel kepemimpinan, seperti yang dilakukan oleh Arifin dan Dewi (2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik memiliki peran mandiri dalam mendorong *organizational citizenship behavior*. Perbedaannya terletak pada konteks penelitian, di mana penelitian ini dilakukan pada lembaga legislatif sektor publik yang memiliki dinamika konflik lebih kompleks dibandingkan organisasi bisnis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang efektif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan *Organizational citizenship behavior*. Pimpinan dan anggota DPRD perlu mengembangkan mekanisme penyelesaian konflik yang terbuka, adil, dan berbasis komunikasi, sehingga konflik dapat menjadi sarana pembelajaran dan penguatan kerja sama, bukan sumber perpecahan. Kondisi ini pada akhirnya akan mendorong anggota DPRD untuk menunjukkan perilaku ekstra peran yang mendukung kinerja dan citra lembaga.

Pengaruh Pengaruh Kesejahteraan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,297, nilai t hitung sebesar 5,400, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran pada anggota DPRD.

Secara teoritis, kesejahteraan kerja mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan material dan nonmaterial anggotanya, seperti keamanan kerja, kenyamanan lingkungan, keadilan kompensasi, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks DPRD Kota Sungai Penuh, kesejahteraan kerja yang baik menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga anggota terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dari yang dipersyaratkan secara formal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wulandari dan Hidayati (2022) serta Nugroho (2024) yang menemukan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, baik di sektor jasa maupun sektor publik. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Anwar (2023) yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja menjadi faktor penggerak utama perilaku *organizational citizenship behavior* dalam lingkungan industri manufaktur.

Lebih lanjut, penelitian Nabila (2021) serta Siti et al. (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja, ketika dikombinasikan dengan kepemimpinan inovatif, mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* secara signifikan. Hal ini memperkuat temuan penelitian bahwa kesejahteraan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap *organizational citizenship behavior*, tetapi juga memperkuat pengaruh variabel organisasi lainnya.

Jika dibandingkan dengan penelitian yang menempatkan kesejahteraan kerja sebagai variabel intervening, seperti yang dilakukan oleh De Sena et al. (2025) dan Sabrina et al. (2025), penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* tanpa melalui variabel perantara. Perbedaan ini menegaskan bahwa dalam konteks lembaga legislatif sektor publik, kesejahteraan kerja memiliki peran yang lebih fundamental dalam membentuk perilaku kerja sukarela.

Selain itu, berdasarkan hasil regresi, kesejahteraan kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship behavior* dibandingkan kepemimpinan inovatif dan pengelolaan konflik. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kesejahteraan kerja menjadi prasyarat utama dalam membangun komitmen, loyalitas, dan kesediaan anggota DPRD untuk berperilaku ekstra peran.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan kerja merupakan strategi kunci dalam meningkatkan *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Upaya peningkatan kesejahteraan kerja, baik melalui perbaikan fasilitas, jaminan keamanan, keadilan kompensasi, maupun dukungan organisasi, akan memberikan dampak signifikan terhadap kualitas perilaku dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan inovatif, Pengelolaan konflik, Dan Kesejahteraan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Digital DPRD Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis simultan dalam penelitian ini diterima.

Secara empiris, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor organisasi, melainkan membutuhkan sinergi antara kepemimpinan yang inovatif, pengelolaan konflik yang efektif, dan pemenuhan kesejahteraan kerja. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Arifin dan Dewi (2024) serta Widodo et al. (2024) yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan inovatif dan pengelolaan konflik memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan penelitian Siti et al. (2022) dan Nabila (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Lebih lanjut, penelitian Suharto (2020) dan De Sena et al. (2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan dan pengelolaan konflik, ketika didukung oleh kesejahteraan organisasi yang memadai, mampu mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Kesamaan hasil ini memperkuat validitas

temuan penelitian dan menunjukkan konsistensi pengaruh variabel-variabel tersebut dalam berbagai konteks organisasi.

Dalam konteks DPRD Kota Sungai Penuh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif yang adaptif terhadap era digital, pengelolaan konflik yang konstruktif, serta kesejahteraan kerja yang memadai merupakan fondasi utama dalam membangun komitmen, loyalitas, dan partisipasi aktif anggota DPRD. Sinergi ketiga faktor ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong anggota untuk secara sukarela berkontribusi lebih dari tuntutan formal organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja secara simultan merupakan determinan utama *Organizational citizenship behavior* anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* harus dilakukan secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan, perbaikan mekanisme pengelolaan konflik, serta peningkatan kesejahteraan kerja secara berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) anggota DPRD Kota Sungai Penuh, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang mampu mendorong inovasi, terbuka terhadap gagasan baru, serta mampu beradaptasi dengan perubahan mampu meningkatkan perilaku kerja ekstra peran anggota DPRD. Selain itu, pengelolaan konflik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang dilakukan secara efektif, konstruktif, serta didukung oleh komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga mendorong anggota DPRD untuk menunjukkan perilaku saling membantu, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.

Selanjutnya, kesejahteraan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Kesejahteraan kerja bahkan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior, yang menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan material maupun nonmaterial anggota DPRD memiliki peran penting dalam membangun komitmen serta kesediaan anggota untuk bekerja melampaui tugas formal yang telah ditetapkan. Secara simultan, kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior anggota DPRD Kota Sungai Penuh. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Organizational Citizenship Behavior tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang adaptif, pengelolaan konflik yang efektif, serta kesejahteraan kerja yang memadai.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,617 menunjukkan bahwa sebesar 61,7% variasi Organizational Citizenship Behavior dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan inovatif, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan kerja dalam model penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Organizational Citizenship Behavior anggota DPRD Kota Sungai Penuh dapat dicapai

melalui penguatan kepemimpinan inovatif, penerapan pengelolaan konflik yang konstruktif, serta peningkatan kesejahteraan kerja secara berkelanjutan di lingkungan organisasi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, P., Williams, K., & Brown, T. (2024). *Psychological well-being and organizational citizenship behavior among public officials: The mediating role of job satisfaction*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 34(2), 145–162.
- Asrunputri, P., Supriyadi, E., Putriana, L., & P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour di Perusahaan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: PT EVI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 123–135.
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2021). *Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment*. *Journal of Organizational Behavior and Development*, 42(3), 245–261.
- Henderson, R., & Lee, S. (2022). *Political pressures and organizational culture in local governments: Impact on employee engagement and innovation*. *Public Management Review*, 24(1), 34–54.
- Jiang, W., Liu, X., & W. (2022). *Innovative leadership and employee proactive behavior: The role of intrinsic motivation*. *Leadership Quarterly*, 33(4).
- Kim, H., Park, S., & L. (2024). *Conflict management as a mediator between leadership style and organizational citizenship behavior in public organizations*. *Public Personnel Management*, 53(1), 20–41.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (2020). *Managing conflict constructively in organizations: Implications for organizational citizenship behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 234–248.
- Muri, Y. (2021). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Nguyen, T., Tran, Q., & Vu, H. (2023). *The interplay of innovative leadership, conflict management, and employee well-being: Effects on organizational citizenship behavior*. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(5), 927–945.
- Permana, I. M. B., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Denpasar. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 108–121.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Hui, C. (2024). *Organizational citizenship behaviors and organizational performance: A review and suggestions for future research*. *Journal of Management*, 40(4), 1023–1064.
- Putra, D., Firta, W., & P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanto Intim Line. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, 15(3), 254–269.
- Rachman, A., & Putri, L. (2024). *Political conflict and organizational effectiveness in local legislatures: A case study of DPRD*. *Journal of Local Government Studies*, 12(1), 56–73.
- Rahim, M. A. (2023). *Managing Conflict in Organizations (5th ed.)*. Taylor & Francis.
- Robbins, S. P. (2022). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Prenhallindo.
- Sabrina, H., Trihudyatmanto, M., & P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tunas Madukara

- Indah Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Smith, J., Turner, M., & J. (2023). Organizational adaptability and citizenship behavior in the digital age. *Journal of Organizational Change Management*, 36(2), 412–430.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sumiati. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang*. 6(2), 1299–1310.
- Sumiati, I. A. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. 2, 141–148.
- Warr, P. (2021). *Work, happiness, and unhappiness*. Routledge.
- Zhang, Y., & Liu, D. (2023). *Innovative leadership and organizational commitment: A pathway to organizational citizenship behavior*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 59–75.