

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. X

Jimmy Nugroho Mukti

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: jimmy.17010664185@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Produktivitas dan keefektifitasan perusahaan untuk mencapai suatu target atau tujuan harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang dapat berperilaku positif dan juga dapat menciptakan suasana yang baik serta nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan. x. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh dengan 30 karyawan digunakan untuk uji coba dan 58 karyawan untuk penelitian. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*. Jenis instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Teknik analisis data dari penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis data uji korelasi pada penelitian ini sebesar 0,627 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dengan arah hubungan yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

Abstract

Productivity and effectiveness of the company to achieve a target or goal must have human resources or employees who can behave positively and can also create a good and comfortable atmosphere. This study aims to determine whether there is a relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior in company employees. x. This study uses quantitative methods with data collection methods in the form of questionnaires. The subjects used in this study amounted to 88 employees who were selected using the saturated sample technique with 30 employees used for testing and 58 employees for research. The instrument used to collect data is using the organizational climate scale and scale organizational citizenship behavior. The type of research instrument used in this study is the Likert scale. The data analysis technique of this research uses the correlation technique product moment. The results of the correlation test data analysis in this study were 0.627 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Based on these results, it can be said that there is a relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior (OCB) in employees with a positive relationship direction. This shows that there is a significant relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior (OCB)

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, Employees*

PENDAHULUAN

Pada zaman ini terdapat persaingan pasar yang tidak lepas dengan kaitannya sumber daya manusia. Persaingan pasar zaman ini tidak lepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia ialah sebagai pelaku, perencana, dan penentu operasional perusahaan serta terdapat peran aktif

manusia sendiri dalam mengoperasikan alat-alat yang dalam perusahaan tersebut (Tobing, 2017). Oleh karena itu sumber daya manusia sangat diharapkan untuk memberikan kinerja yang baik dan dapat berdampak positif pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai serta perusahaan dapat bersaing untuk mengalahkan pesaingnya.

Perusahaan memiliki aset atau kekayaan salah satunya dimiliki perusahaan adalah karyawan, karena karyawan menjadi sumber pengendali, pelaksanaan, dan tujuan perusahaan dapat diwujudkan olehnya. Karyawan juga memiliki perasaan, keinginan, pikiran yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya dalam bekerja. Sikap ini yang nantinya dapat menentukan prestasi kerja karyawan, dimana sikap positif karyawan harus diciptakan dan sikap negatif karyawan dihilangkan sebaik mungkin (Fathoni, 2006).

Perusahaan dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi diperlukan kontribusi yang positif dari setiap anggota organisasi atau karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan memiliki sikap yang positif dan keinginan untuk memajukan organisasi dapat menjadi pendorong anggota organisasi untuk memberikan kontribusinya secara positif pada perencanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. (Ulfa & Mulyana, 2019).

Perusahaan dalam mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan tidak lepas dari perlunya kontribusi positif dari setiap karyawan organisasi, sikap dan perilaku yang positif dapat menjadi daya dorong karyawan guna memberikan kontribusinya secara positif dalam melaksanakan tugasnya untuk pencapaian target atau tujuan perusahaan (Tobing, 2017). Menurut Organ (dalam Elanain, 2007) menjelaskan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan hal penting pada efektivitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktivitas dari organisasi tersebut (Tobing, 2017). Menurut Titisari (2014) menjelaskan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki OCB yang tinggi yaitu dapat mempunyai jiwa toleransi terhadap situasi kerja, berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas maupun ketika sedang menghadapi permasalahan pekerjaannya.

PT.X adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail yang sudah berdiri dari puluhan tahun lalu. PT.X memiliki banyak cabang di seluruh wilayah Indonesia. Uniknya setiap cabang memiliki level-level yang berbeda mulai dari level kelas C sampai dengan level A+. Level tersebut ditentukan berdasarkan hasil pendapatan cabang dan produktivitasnya. Oleh karena itu tiap-tiap cabang harus bersaing untuk meningkatkan level cabangnya. Hal itu yang menjadikan PT.X dituntut untuk bersaing dengan cabang lainnya juga, mengetahui perusahaan tersebut merupakan perusahaan dengan level kelas A+ yang memiliki tingkat produktivitas cukup baik.

Perusahaan ini memiliki tingkat produktivitas yang cukup baik, dapat dilihat dari data yang menunjukkan bahwa perusahaan dapat memenuhi target pada setiap bulannya. Keberhasilan itu akan tercapai bila ada kemauan dan kontribusi perilaku yang positif karyawan untuk menggapai tujuan tersebut. Pada tahun 1989, perusahaan ini resmi menjadi jaringan retail di Indonesia sehingga diharuskan untuk konsisten bergerak dalam bidang *departement store* yang target penjualannya untuk kelas menengah bawah, (Rizqa, 2017).

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dan dilakukan wawancara dengan HRD menunjukkan bahwa karyawan dari setiap masing-masing bagian muncul perilaku yang bersifat positif diluar kewajiban tugas pekerjaan mereka di organisasi tersebut guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian target. Fenomena perilaku positif yang kerap muncul pada karyawan didalam perusahaan tersebut yaitu seperti bagian SDM membantu merapihkan pakaian di *booth*. Selain itu ketika kasir sedang ramai antrian kepala kasir pun ikut turun membantu dengan perilaku memasukkan barang belanjaan kedalam kantong plastik supaya mempercepat pelayanan agar tidak terjadi penumpukkan. Bagian SPG kerap juga memberikan kontribusinya ikut serta membantu pada bagian supermarket dalam melayani customer ketika sedang ramai pembeli. Berdasarkan wawancara dengan HRD, mengatakan karyawan berperan aktif dalam melakukan tugas kerjanya dan mereka memberikan kontribusi untuk membantu rekan-rekan kerja jika mengalami kesulitan walaupun berbeda divisi.

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku pilihan yang bukan menjadi bagian dari kewajiban formal seseorang dalam anggota organisasi, akan tetapi OCB dapat mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Robbins, 2006). Organ (dalam Putri dkk, 2017) mendefinisikan *OCB* merupakan suatu perilaku seseorang yang memiliki kebebasan untuk meraih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada keefektifitasan dan koefisienan organisasi. Garay (dalam Yuniar, 2011) menyatakan beberapa penelitian tentang *OCB* mengungkap bahwa dampak dari *OCB* mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal.

Menurut Robbins (2006) membagi *Organizational Citizenship Behavior* menjadi lima aspek. Kelima aspek tersebut ialah: (A) *Altruism* merupakan suatu perilaku membantu rekan kerja yang memiliki tugas organisasi yang relevan, menolong rekan yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi, baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang

lain. Perilaku ini mengacu pada perilaku ingin membantu individu di dalam organisasi, dimana hal tersebut sangat menguntungkan organisasi. Perilaku ini adalah membantu rekan yang kesulitan dalam tugas organisasinya, karyawan perusahaan saling bekerja sama untuk tercapainya target. (B) *Conscientiousness* aspek ini merupakan perilaku yang melebihi persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas dari anggota organisasi. Perilaku ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku yang melebihi norma yang seharusnya. Aspek ini seperti karyawan perusahaan datang tepat waktu, tidak membuang waktu, dan kehadiran di atas norma yang seharusnya. (C) *Sportsmanship*, Aspek ini merupakan suatu perilaku toleransi terhadap keadaan yang berada dibawah kondisi ideal organisasi tanpa mengajukan protes, seperti pada karyawan perusahaan yang memiliki perilaku toleransi, menghargai satu sama lain, dan tidak mengeluh terhadap kondisinya. Individu yang memiliki *sportsmanship* yang tinggi dapat meningkatkan iklim positif dalam organisasi tersebut sehingga dapat membentuk lingkungan yang nyaman. (D) *Courtesy* merupakan perilaku mencegah timbulnya berbagai masalah yang berkaitan dengan tugas organisasi. Seperti karyawan perusahaan menjaga hubungan baik dengan rekan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, karyawan perusahaan saling memberikan masukan, dan menghindari perdebatan. (E) *Civic Virtue*, aspek ini ialah suatu keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari tugasnya dalam organisasi. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, seperti perilaku karyawan perusahaan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kehidupan organisasi.

Perusahaan dalam menjaga perilaku positif pada karyawan merupakan sesuatu yang penting jika perusahaan dapat meningkatkan perilaku positif atau *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan tersendiri (Martha, 2014). Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan efektif cepat selesai sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat membuat karyawan berperilaku positif maka dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk memunculkan perilaku positif atau *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dapat terjadi karena lingkungan kerja yang juga positif dan baik bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat merasa nyaman dan dihargai ketika berada di dalam pekerjaan tersebut (Martha, 2014).

Organizational Citizenship Behavior dapat memicu meningkatnya keberfungsian organisasi dalam mencapai sasaran atau targetnya. Robbins (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut terdiri dari: (A) Kepuasan tugas, kepuasan tugas dapat diasumsikan sebagai anggota organisasi yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam tugas organisasi, selain itu anggota organisasi menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena anggota organisasi ingin membalas pengalaman positif mereka. (B) Iklim Organisasi, didalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa lebih ingin melakukan tugas organisasinya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika anggota organisasi diperlukan oleh para pimpinan organisasi dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa anggota organisasi diperlakukan secara adil oleh organisasinya. (C) Kepribadian dan Suasana Hati, kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun organisasi, bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati. (D) Persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior*. Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut. (E) Masa Tugas, karakteristik personal seperti masa tugas dan jenis kelamin berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Masa tugas dapat berfungsi sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi anggota organisasi di dalam organisasi

Perusahaan menciptakan *organizational citizenship behavior* pada karyawan guna meningkatkan produktivitas yang baik, sangat diperlukan untuk perusahaan tersebut. Karyawan yang meningkatkan perilaku positif dan inisiatif membantu rekan kerjanya dengan baik sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan dapat terwujud. Dampak yang akan terjadi ketika mereka tidak ada keinginan untuk meningkatkan perilaku positifnya maka produktivitas karyawan akan terganggu yang nantinya akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Menurut Lussier (2005) menjelaskan bahwa, keadaan yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi terjadi dikarenakan adanya persepsi para pegawai mengenai lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Lussier (2005) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi dimana lingkungan organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dikarenakan adanya persepsi mengenai kualitas lingkungan kerja secara relative dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Bahrami, dkk (2013), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu kondisi lingkungan kerja dimana para karyawan dapat merasakan kualitas lingkungan kerja tersebut. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan dalam hubungannya dengan kebersamaan (Putri & Budiani, 2020). Iklim organisasi merupakan suatu keadaan dimana sikap dan perilaku individu dapat dipengaruhi suatu lingkungan kerja, hal tersebut terjadi karena munculnya persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal organisasi (Wirawan, 2008). Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana anggota organisasi melakukan pekerjaannya (Keith Davis, 2011). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi individu berdasarkan pengalaman interaksi dengan lingkungan internal perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi selanjutnya.

Menurut Lussier (2005), dimensi pada Iklim Organisasi yaitu: (A) *Structure*, suatu keadaan yang dirasa karyawan dengan tingkat kendala karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Karyawan perlu memahami tujuan organisasi, nilai – nilai yang tertera dalam prosedur, serta memiliki tanggung jawab agar dapat mentaati prosedur tersebut. (B) *Responsibility*, tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi bagi para karyawan, yang mana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diberikan langsung dari atasan pada bawahan. (C) *Reward*, tingkat penghargaan yang diberikan dengan tepat atas usaha yang dilakukan karyawan sesuai dengan kinerja, sehingga karyawan mendapatkan peluang untuk berkembang meningkatkan kinerjanya. (D) *Warmt*, kondisi dimana karyawan merasa puas berinteraksi sosial dalam lingkungan organisasi antar rekan kerja seperti hubungan yang baik antar rekan kerja, dan suasana harmonis dalam organisasi. (E) *Support*, dapat berupa kerja sama yang baik antar atasan dan bawahan, dan saling tolong–menolong. (F) *Organizational Identity and Loyalty*, keadaan dimana perasaan bangga timbul pada diri individu yang berkaitan dengan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiiaannya yang diberikan selama bekerja. (G) *Risk*, Pemberian ruang bagi pegawai untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas–tugasnya yang diyakini sebagai sebuah tantangan.

Menurut Wirawan (2008), iklim organisasi berfokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja

organisasi. Persepsi pada karyawan mengenai iklim organisasi yang positif, akan menimbulkan perasaan senang dan percaya diri dalam bekerja sehingga persepsi mempengaruhi perilaku positif sukarela karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan iklim organisasi yang negatif maka mereka akan merasakan bahwa pekerjaan tersebut adalah beban yang nantinya akan menurunkan perilaku positif karyawan.

Penelitian yang terlebih dahulu yaitu menurut penelitian Galih Hermawan (2016), berjudul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja PT. Jembayan Muarabara Desa Separi Tenggara Seberang, hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jembayan muarabara desa seperi tenggarong seberang. Kemudian juga terdapat penelitian oleh Ridho Ceri Satria (2010), berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Pekanbaru”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja di PT. Pos Indonesia (persero) cabag Pekanbaru.

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian relevan sebelumnya terletak pada (1) Perbedaan penelitian yaitu variabel Y yang digunakan. (2) Perbedaan penelitian yaitu jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut, (3) Terdapat beberapa aspek-aspek OCB yang menonjol di PT.X. (4) Belum pernah dilakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan variabel serupa.

Hasil wawancara yang telah dilakukan juga oleh peneliti dengan karyawan, didapati keterangan bahwa perusahaan tersebut menganut sistem kekeluargaan. Karyawan dapat berinteraksi secara baik kepada atasan maupun rekan kerja, saling memberikan dukungan secara langsung baik kepada rekan kerja maupun atasan maka setiap karyawan bekerjasama dengan baik, jika karyawan melakukan kesalahan seperti terlambat, melakukan kesalahan terhadap customer, dan sebagainya, pihak atasan tidak langsung memberikan sanksi tapi diberikan terlebih dahulu dengan kekeluargaan, sehingga karyawan merasa mendapatkan dukungan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan juga. Karyawan juga menjalin interaksi yang bersifat kekeluargaan dengan atasan, dimana kekeluargaan merupakan salah satu aspek dari iklim organisasi.

Selain itu informasi yang diberikan oleh HRD PT. X ialah bahwa perusahaan tersebut memiliki manajemen yang baik, dan lingkungan yang kondusif sehingga memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Menurutnya karyawan akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Melihat kondisi yang terjadi saat ini dimana perusahaan *ritel* yang bersaing di Indonesia

dengan sangat pesat, sehingga PT. X membutuhkan kontribusi yang positif dari karyawannya untuk mencapai target secara efektif. HRD juga mengungkapkan mengenai perilaku positif yang kerap muncul pada karyawan didalam perusahaan tersebut yaitu seperti bagian SPG membantu rekan kerja divisi supermarket dalam melayani customer ketika sedang ramai pembeli, SDM membantu merapikan pakaian di *booth*. Selain itu ketika kasir sedang ramai antrian ikut SDM turun membantu dengan perilaku memasukkan barang belanjaan kedalam kantong plastik supaya mempercepat pelayanan agar tidak terjadi penumpukan.

Perusahaan X sebagai tempat penelitian karena berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap HRD, bahwa peneliti menemukan keunikan dalam perusahaan tersebut yang belum tentu ada dalam perusahaan lainnya, yaitu pada salah satu aspek *organizational citizenship behavior* yang menonjol atau sering muncul di PT.X yaitu aspek *altruism*, dimana karyawan sering membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi dan masalah tersebut cepat terselesaikan walaupun karyawan tersebut berbeda divisi seperti fenomena yang sudah dijelaskan diatas. Selain itu juga terdapat hubungan kekeluargaan yang kuat berdasarkan informasi yang diberikan oleh karyawan yang sudah dipaparkan sebelumnya.

Maka dari itu berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut karena ingin mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, serta ingin memastikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada karyawan PT.X. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi ilmu dan wawasan mengenai *organizational citizenship behavior* pada karyawan dan kaitannya dengan iklim organisasi perusahaan.

METODE

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif ialah suatu jenis dimana metode tersebut dapat digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yang pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data, dan bersifat kuantitatif, statistic, dengan sebuah tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Azwar (2012) mengatakan, bahwa berdasarkan karakteristik permasalahan rancangan penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional yang bertujuan guna meneliti sejauh mana variable satu berkaitan dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasi.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Karena itu untuk melaksanakan penelitian tentu ada subjek penelitian yang dijadikan sumber untuk menggali data (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja dalam perusahaan bidang *ritel* perusahaan. X sejumlah 88 karyawan. Populasi menggunakan karyawan tetap yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun, karena dalam jangka waktu tersebut karyawan sudah mengenal iklim organisasi pada perusahaan (Ulfa & Mulyana, 2019).

Menurut Sugiyono (2017), menjelaskan sampel adalah suatu bagian yang terdiri dari jumlah dan suatu karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017) *sampling* jenuh adalah sebuah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Iklim organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan bagian pokok dari tugas pekerjaannya secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* dan dapat memberikan dampak yang efektif dan efisien organisasi. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan kepada semua subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah model likert yang ditujukan mengetahui sikap dan pendapat, individu atau kelompok mengenai suatu fenomena. Skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Terdapat dua skala yang akan diujikan dalam penelitian ini. Skala *Organizational Citizenship Behavior* dirancang oleh peneliti berdasarkan lima aspek atau dimensi menurut Robbins (2006) *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic*. Skala iklim organisasi yang dirancang menurut Lussier (2005), terdapat tujuh dimensi yaitu *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Peneliti memilih menggunakan skala likert Skala likert menyediakan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Alasan peneliti menggunakan lima pilihan alternatif jawaban yaitu dalam skala ini menurut Budiaji (2013) memiliki kriteria validitas, reliabilitas, dan

stabilitas yang baik.

Tabel 1. Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
Netral	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Uji Validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Tryout* dengan uji beda aitem menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS. Sedangkan untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan pendekatan koefisien *Alpha Cronbach* (Azwar, 2019). Dalam melakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan aplikasi *SPSS 25 for Windows*.

Data hasil penelitian akan dianalisis dengan uji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan *SPSS 25 for Windows*. Analisis korelasi *Pearson* ini ditujukan untuk mengetahui erat tidaknya hubungan antara dua variabel yang diteliti. Hasil jika nilai koefisiennya mendekati +1 atau -1, maka menggambarkan keeratan hubungan kedua variabel. Berbanding dengan tanda + (positif) atau - (negative) menunjukkan arah hubungan kedua variabel yang diteliti (Lusiana & Mahmudi, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dalam menggunakan *descriptive statistic*. Data statistic tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maxi mum	Me an	Std. Deviation
Iklm_Organi sasi	58	189	234	215 .27	10.810
Organizationa l_Citizenship Behavior	58	109	129	120 .10	4.490
Valid N (listwise)	58				

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel iklim organisasi sebesar 215.27 dengan nilai tertinggi sebesar 234 dan nilai terendah 189, sedangkan nilai rata-rata untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 120.10 dengan nilai tertinggi 129 dan nilai terendah 109. Standar deviasi yang

dimiliki oleh variabel iklim organisasi yaitu 10.810 sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 4.490.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 25 for Windows*. Uji validitas tersebut dilakukan untuk mengetahui akan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2016). Sebuah aitem pernyataan dalam suatu instrument dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji validitas pada instrument iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* diketahui pada instrument dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0,361 dan N sebanyak 30 orang subjek.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS 25 for windows*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian (Azwar, 2016). Hasil uji reliabilitas instrument iklim organisasi pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Iklim Organisasi	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	52

Hasil uji reliabilitas instrument *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Organizational Citizenship Behavior	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	28

Suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *alpha cronbach* $>$ 0,60 (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dan 4 diketahui bahwa instrumen iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* reliabel dengan hasil hitung *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

Analisis Data

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Gunawan, 2017). Penghitungan uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogrov-smimov dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Hasil perhitungan uji normalitas pada variabel iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* diketahui pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		58	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	3.49505656
		Absolute	.095
Most Differences	Extreme	Positive	.095
		Negative	-.060
		Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

Berdasarkan data tabel diatas ini menyatakan bahwa nilai signifikansi pada variabel iklim organisasi sebesar $0,2 > 0,05$ sedangkan nilai signifikansi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $0,2 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut merupakan data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Hubungan yang dapat dikatakan linear antara variabel yang digunakan peneliti variabel X dan Y dapat diketahui dengan uji linearitas yang dapat mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari $0,05$ atau ($p > 0,05$). Uji linearitas penelitian ini dengan bantuan *SPSS Statistics 25 for windows*. Hasil perhitungan uji linearitas data penelitian dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior (Combined)	902.016	31	29.097	2.777	.005
Organizational Citizenship Behavior Linearity	461.448	1	461.448	44.033	.000
Organizational Citizenship Behavior Deviation from Linearity	440.568	30	14.686	1.401	.193
Organizational Citizenship Behavior Within Groups	272.467	26	10.479		
Total	1174.483	57			

Berdasarkan hasil uji linearitas tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada penelitian ini nilai signifikansi sebesar $0,193 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan linear antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan teknik korelasi pearson product moment untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian digunakan untuk mencari adanya hubungan antara variabel x (iklim organisasi) dengan variabel y (*organizational citizenship behavior*). Korelasi pearson product moment digunakan untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel tak bebas (y) dan data berbentuk interval dan rasio (Siregar, 2013). Perhitungan uji hipotesis Pearson product moment dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for windows. Berikut ini adalah tabel tinggi rendahnya koefisien korelasi pada penelitian :

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Keterangan
$< 0,20$	Hubungan sangat rendah
$0,20 - 0,399$	Hubungan rendah
$0,40 - 0,599$	Hubungan Cukup / Sedang
$0,60 - 0,799$	Hubungan Kuat/tinggi
$0,80 - 1,00$	Hubungan Sangat Kuat

Hasil uji korelasi *Pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Product Moment* Correlations

		Iklm_Organisasi	Organizational_Citizenship Behavior
Iklim_Organisasi	Pearson	1	.627**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Organizational_Citizenship Behavior	Pearson	.627**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada hasil uji korelasi yang tertera pada tabel diatas, signifikansi uji korelasi pada hubungan antara variabel iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, antara variabel iklim organisasi (x) dengan *organizational citizenship behavior* (y) berkorelasi. Hasil koefisien korelasi kedua variabel yakni 0,627, jika dikaitkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yakni variabel iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki korelasi dan berada pada tingkat korelasi tinggi. Bentuk hubungan yang muncul pada kedua variabel tersebut mengarah pada hubungan yang positif. Artinya, semakin baik iklim organisasinya maka akan semakin baik juga *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada perusahaan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan ialah untuk melihat apakah terdapat hubungan atau tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada perusahaan x. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2017) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan serta hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Hubungan yang positif memiliki arti bahwa variabel iklim organisasi searah dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yakni dimana

semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula nilainya. Arah hubungan yang positif dapat disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya yakni hubungan yang baik antar rekan kerja, hal tersebut dapat dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang menyebutkan bahwa subjek menganggap rekan kerja sudah seperti keluarganya sendiri. Adanya hubungan yang baik antar karyawan akan menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan lainnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$. Hubungan antara kedua variabel iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) termasuk memiliki hubungan yang tinggi atau kuat, dikarenakan hasil koefisien korelasi dua variabel yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu 0,627. Bentuk hubungan yang muncul pada kedua variabel tersebut mengarah pada hubungan yang positif.

Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,627 ($r=0,627$) yang menunjukkan angka positif. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang berbanding lurus, apabila tingkat iklim organisasi tinggi maka tingkat *organizational citizenship behavior* juga akan tinggi. Hal ini hubungan yang positif antara iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* karena iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dikarenakan adanya persepsi mengenai kualitas lingkungan kerja secara relative dirasakan oleh karyawan (Lussier, 2005). Nilai hasil uji korelasi *Product moment* juga menyatakan bahwa penelitian “Hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan produksi pada perusahaan x” ini memiliki korelasi dengan tingkat hubungan yang tergolong tinggi yang memiliki arti bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam hubungan yang kuat dan memiliki hubungan yang erat.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku diluar dari kewajiban formal individu dalam perusahaan atau anggota organisasi, namun perilaku OCB dapat mendukung berfungsinya organisasi atau perusahaan menjadi lebih efektif. Menurut Robbins (2006) terdapat lima dimensi atau aspek *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu *altruism* (peduli), *conscientiousness* (keinginan untuk melakukan tugas dengan baik), *sportsmanship* (toleransi), *courtesy* (menjaga hubungan baik).

Hasil perhitungan nilai total aitem pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka telah diperoleh beberapa aspek yang berkontribusi tinggi dibandingkan aspek lainnya pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Aspek pada OCB mendapatkan nilai rata-rata yaitu pada aspek *altruism* memperoleh nilai rata-rata sebesar 270.5, aspek *conscientiousness* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 267.5, aspek *sportsmanship* memperoleh rerata nilai sebesar 269.8, aspek *courtesy* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 268, dan *civic* memperoleh nilai rerata sebesar 262.7.

Berdasarkan hasil penelitian yaitu, dimensi *altruism* mendapatkan rata-rata nilai angka yang paling tinggi dikarenakan adanya peran multifungsi saling tolong menolong sesama rekan kerja guna tercapainya target perusahaan. Karyawan merasa nyaman di tempat lingkungan kerja karena memiliki hubungan kekeluargaan yang baik, sehingga perilaku tolong menolong sangat kuat dalam lingkungan organisasi dalam tercapainya target perusahaan tersebut, dengan dibuktikan data dimensi *altruism* menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada dimensi *altruism* dibanding dimensi lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Jena (2018) bahwa altruisme merupakan dorongan timbal balik tindakan manusia dalam membantu individu lain, orang yang telah menerima kebaikan hubungan kekeluargaan yang baik didalam lingkungan kerja tentu individu akan membalasnya dengan perbuatan baik yang menunjang tercapainya suatu perusahaan.

Nilai total aitem terendah variabel *organizational citizenship behavior* berada pada dimensi *conscientiousness*. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku yang melebihi persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi, perilaku ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku yang melebihi norma yang seharusnya. Selain dipengaruhi oleh faktor eksternal, *conscientiousness* lebih besar dipengaruhi oleh karakter individu tersebut. Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan karakteristik masing-masing yang unik. Perusahaan dapat mengambil langkah untuk meningkatkan *conscientiousness* yaitu dengan memperbanyak *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang aktif dan berprestasi (Nurjanah, Rofaida, & Suryana, 2016).

Nilai *sportsmanship* menjadi nilai dimensi tertinggi kedua setelah *altruism*. Karyawan yang memiliki perilaku toleransi terhadap kondisi yang berada dibawah kondisi ideal suatu organisasi karyawan tersebut tidak mengajukan protes, seperti pada karyawan perusahaan yang memiliki perilaku toleransi, menghargai satu sama lain, dan tidak mengeluh terhadap kondisinya yang ditandai dengan adanya *sportsmanship* yang kuat.

Sebagaimana disampaikan oleh Organ seseorang dapat bekerja sama dengan baik dan memiliki toleransi yang tinggi sehingga dapat menciptakan iklim atau lingkungan kerja yang positif individu merasa nyaman dan lebih menyenangkan (Titisari, 2014).

Organizational citizenship behavior (OCB) cenderung mengarah pada dampak positif yang menggambarkan bahwa karyawan memiliki pandangan yang baik terhadap kualitas lingkungan kerjanya di dalam perusahaan yaitu iklim organisasi memberikan pengaruh pada perilaku atau sikap karyawan dikarenakan adanya pandangan atau persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan organisasi (Lussier, 2005). Karyawan yang memiliki persepsi positif mengenai lingkungan organisasinya dapat mendorong peningkatan *organizational citizenship behavior*, diantaranya meliputi adanya dukungan antar rekan kerja, atasan memberikan arahan dan pengawasan secara langsung, memiliki rasa bangga telah menjadi bagian perusahaan, suasana lingkungan kerja yang nyaman serta penghargaan atau reward yang didapatkan karyawan. Hal tersebut merupakan dimensi menurut Lussier (2005), yang menjadikan iklim organisasi sebagai salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi yang nantinya dapat memicu tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengukuran iklim organisasi pada karyawan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan skala yang memuat beberapa aspek atau dimensi menurut Lussier (2005), ialah *structure, responsibility, reward, warm, support, organizational identity and loyalty, risk*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan hasil rata-rata setiap aspek-aspek yang memberikan kontribusi tinggi dibanding aspek-aspek lainnya pada variabel iklim organisasi, yaitu pada aspek *structure* memperoleh rata-rata nilai 263.3, pada aspek *responsibility* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 265.2, aspek *reward* memperoleh nilai rata-rata sebesar 264.5, aspek *warm* mendapatkan hasil nilai rata-rata 267.1, aspek *support* memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 271.3, aspek *organizational identity* mendapatkan nilai rerata sebesar 267.7, dan pada aspek *risk* memperoleh nilai rata-rata sebesar 269.4.

Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *support* mendapatkan nilai yang tinggi hal ini terjadi karena adanya dukungan antar rekan kerja didalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat fasilitas atau bantuan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap karyawannya cenderung tinggi, hal tersebut sesuai dengan kenyataan yang ada pada perusahaan, karyawan merasa mendapatkan dukungan bekerja, bantuan tolong menolong dan bisa bekerjasama dalam menyelesaikan tugas bersama untuk mencapai

target perusahaan. merupakan dapat berupa kerja sama yang baik antar atasan dan bawahan, dan saling tolong-menolong.

Aspek yang paling rendah nilai kontribusinya ialah aspek *structure*. Aspek *structure* merupakan suatu keadaan yang dimana karyawan merasa terdapat tingkat kendala karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun (Lussier, 2005). Karyawan perlu memahami tujuan organisasi, nilai – nilai yang tertera dalam prosedur, serta memiliki tanggung jawab agar dapat mentaati prosedur tersebut. Berdasarkan hasil aspek *structure* tersebut, dapat diartikan bahwa anggota organisasi atau karyawan kurang memiliki pemahaman mengenai aturan-aturan dan prosedur yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan *structure* pada karyawan yaitu dengan pola kepemimpinan dan jaringan komunikasi, dimana pemimpin melakukan komunikasi yang rutin terhadap karyawannya karena dengan jaringan komunikasi karyawan atau anggota organisasi dapat mengetahui jaringan antar status, peraturan, kewenangan, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Hardjana, 2006).

Berdasarkan perbedaan diatas aspek tertinggi dan terendah yaitu aspek *support* dan *structure*, hal tersebut didasarkan karena adanya perbedaan persepsi terhadap lingkungan organisasi atau perusahaan yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi, dengan begitu pentingnya pengawasan yang dilakukan organisasi ketika memberikan tugas, peraturan atau perubahan prosedur perusahaan perlu ditingkatkan pengawasan guna memastikan seluruh karyawan ataupun anggota organisasi dapat memahaminya dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rahardjo dan Saputra (2017) bahwa organisasi yang dapat memberikan pemahaman dengan baik terhadap setiap individu atau anggota didalam organisasi maka dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya secara baik. Langkah tersebut dilakukan perusahaan tentunya untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Iklm organisasi merupakan persepsi individu yang bekerja didalam suatu organisasi dan persepsi itu mempengaruhi perilaku individu tersebut dalam bekerja (Wirawan, 2007). Individu didalam organisasi akan mempunyai persepsi terhadap apa yang dilihat seperti sikap individu, perilaku, dan menjadi sebuah karakter dari suatu organisasi tersebut. Menurut Ruliana (2014) mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan dan kondisi suatu organisasi. Individu memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja atau organisasi tersebut menggambarkan bahwa organisasi atau

perusahaan tersebut dalam kondisi yang baik, begitupun sebaliknya apabila individu memiliki persepsi yang negatif menggambarkan kondisi yang kurang baik (Firnanda & Budiani, 2019).

Iklm organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), tetapi ada beberapa faktor lainnya yang memiliki hubungan dengan semangat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi OCB menurut Robbins (2006), yaitu kepuasan tugas, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, dan masa tugas. Karyawan memiliki sikap positif mengenai internal didalam iklim organisasi ialah hal yang sangat berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), jika karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, merasa aman, mendapatkan upah dan insentif yang sesuai karyawan dapat merasakan kesejahteraan, kondisi lingkungan kerja yang saling mendukung antar rekan kerja, dan memiliki hubungan yang baik serta harmonis seperti keluarga didalam lingkungan kerja tidak ada kesenjangan hubungan baik antar rekan kerja maupun juga atasan, dengan itu karyawan tersebut akan memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik dalam perusahaan.

Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfitian Dea Martha (2014) mendapatkan hasil penelitian yaitu bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dalam penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dan tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang sangat tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Devi (2015) juga menemukan hasil penelitiannya bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang hubungan sangat signifikan, peneliti juga mengungkapkan bahwa kunci keberhasilan organisasi yaitu dengan bagaimana cara organisasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif pada pelaksanaan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian-penelitian diatas relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan perusahaan X. Adanya relevansi dapat dilihat dari judul yang diteliti dan metode yang digunakan para peneliti pendahulu. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya relasi atau hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Hasil analisis lain yaitu sumbangan efektif variabel iklim organisasi terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB) dalam penelitian ini dengan perhitungan pada nilai *R Square* menunjukkan persentase kontribusi iklim organisasi sebesar 39,1% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil sisa persentase kontribusi iklim organisasi terhadap OCB dipengaruhi oleh faktor lain, seperti menurut Robbins (2006) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kepribadian dan suasana hati, masa tugas, persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kepuasan tugas.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Perusahaan x, menunjukkan hasil koefisien korelasi pada kategori tinggi dengan nilai positif. Hasil ini menunjukkan ada hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Perusahaan x. Kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti yaitu semakin tinggi iklim organisasi maka dapat meningkatkan juga *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebaliknya, apabila semakin rendah iklim organisasi pada karyawan perusahaan x, maka akan rendah juga *organizational citizenship behavior* (OCB).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu :

a. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang positif seperti kondisi aman dan nyaman bagi karyawan, perusahaan dapat melakukan dengan cara memberikan kesejahteraan untuk karyawan dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja sehingga karyawan tersebut dapat merasa nyaman, dihargai ketika berada didalam perusahaan dan kondisi lingkungan kerja yang saling mendukung antar rekan kerja. Kondisi tersebut sangat dibutuhkan supaya persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dapat terjaga dengan baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bertujuan guna ingin mengetahui hubungan antara iklim organisasi (X) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan (Y). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor – faktor lain seperti kepuasan tugas, kepribadian dan suasana hati karyawan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sehingga dapat memberikan rekomendasi atau pengetahuan dan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan

organizational citizenship behavior (OCB) karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi (edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahrami, M. A., Toheri, G., Montazeralfaraj, R., & Tafti, A. D. (2013). The Relationship Between Organizational Climate and Psychological Well-Being of Hospital Employees. *Journal of Medical Science*, 9(1), 61-67.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2 (2), 127-133.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Elanain, H. (2007). Relationship Between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship. *International review Of Business Research Papers*, Vol 13 (4).
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6 (2), 1-6.
- Hanaflah, Sutedia, A., & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar statistika*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3 (1), 1-36.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Jambayan Muarabara Desa Separi Tenggara Seberang. *Jurnal Psikoborneo*, 4(2).
- Jena, Y. (2018). Altruisme Sebagai Dasar Tindakan Etis Menurut Peter Singer. *PPE UNIKA ATMA JAYA*, 23 (1), 59-82.
- Lusiana, E. D., & Mahmudi, M. (2020). *Teori dan praktik analisis data univariat dengan PAST*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Lussier, N. R. (2005). *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Martha, A. D. (2014). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah

- Surakarta. *Journal Psikologi Universitas Diponegoro*, 7 (1), 1-13.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana. (2016). Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee engagement). *Jurnal Manajemen*, 10 (2), 310-324.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi*, 1-13.
- Putri, D. A., & Budiani, M. S. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kohesivitas Pada Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 4 (7), 203-214.
- Putri, Y. D., & Utami, N. H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1) 1-8.
- Rahardjo, W., & Saputra, M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.X . *Jurnal Psikologi*, 10 (1), 1-12.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satria, R. C. (2010). Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pekanbaru. *Jurnal UIN-SUSKA*.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Tobing, J. J. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP Sidikalang. *Jurnal Psikologi*, 1-25.
- Ulfa, C., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Character Penelitian Psikologi*, 6 (3), 1-8.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniar, G. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT.BPD Bali. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 1-12.