

## Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. X

### *Correlation Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior in Employees at PT. X*

**Yazid Malikul Ma'ruf**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [yazid.18100@mhs.unesa.ac.id](mailto:yazid.18100@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [meitasantibudiani@unesa.ac.id](mailto:meitasantibudiani@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana sampel yang digunakan berjumlah 100 guru. Penelitian ini menggunakan instrumen skala Iklim Organisasi dan Skala *organizational citizenship behavior*, dengan teknik analisis data *Product Moment*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,413 ( $r = 0,413$ ) dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa hipotesis 'terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X' diterima. Hubungan dua variabel terbukti searah, yang dapat diartikan bahwa semakin positif iklim organisasi di PT X maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi yang diterapkan maka bisa disimpulkan akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*-nya.

**Kata kunci :** Iklim organisasi, karyawan, *organizational citizenship behaviour*

#### Abstract

*This research aims to determine the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior in PT X employees. This research uses quantitative methods, where the sample used is 100 teachers. This research uses the Organizational Climate Scale and Organizational citizenship behavior Scale instruments, with Product Moment data analysis techniques. The results of data analysis show a Correlation coefficient of 0.413 ( $r = 0.413$ ) with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which shows that the hypothesis 'there is a relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior in PT employees. X' is accepted. The relationship between the two variables is proven to be in the same direction, which means that the more positive the organizational climate at PT X, the higher the organizational citizenship behavior will be. On the other hand, the more negative the organizational climate that is implemented, it can be concluded that the lower the organizational citizenship behavior will be.*

**Keyword :** Employee, organizational citizenship, organizational climate

#### Article History

**Submitted :** 23-07-2024

**Final Revised :** 26-07-2024



Accepted : 30-07-2024

This is an open access article under the [CC-BY](#) license

Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Menciptakan tempat kerja yang aman dan produktif adalah tujuan dari setiap bisnis, dan ada beberapa cara untuk mencapainya. Perusahaan dalam Upaya untuk mencapai tujuan ini, mengandalkan berbagai sumber daya yang mereka miliki. Perusahaan memiliki beragam jenis sumber daya seperti modal, keuangan, teknologi, metode, strategi, dan anggota tim, yang semuanya berperan penting dalam mendukung operasi perusahaan (Priyono & Marnis, 2008). Sumber daya memiliki berbagai jenis yaitu, anggota tim atau manusia adalah komponen kunci dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan. Perusahaan menempatkan nilai yang tinggi pada manajemen SDM.

Perkembangan zaman yang terus berlangsung dan ketatnya persaingan di dunia bisnis menekankan perlunya perusahaan memiliki standar kualitas tertentu dalam mengurus tenaga kerja. Perusahaan juga dihadapkan pada tuntutan memperbaiki dan memajukan kualitas, standar, serta kompetensi sumber daya manusia. SDM yang profesional serta luar biasa sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta kesuksesan (Moeljono, 2003). Kesehatan dan produktivitas di tempat kerja dapat terganggu jika manajemen SDM tidak berjalan dengan baik.

Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas, ada beberapa tantangan yang dapat mempengaruhi pencapaian tersebut. Menempatkan karyawan agar selalu memenuhi ekspektasi perusahaan bukanlah tugas yang mudah, terutama dengan adanya rasa jenuh akibat beban kerja yang berlebihan, yang dapat mengurangi kepuasan kerja dan mengganggu kinerja (Chandra & Ardiansyah, 2017). Robbins & Judge (2012) juga menyoroti elemen lain yang penting untuk perusahaan, yaitu perbuatan *extra-role*. Perilaku ini berbeda dengan perilaku sesuai peran, yang merupakan tugas yang telah diberikan dalam deskripsi pekerjaan. Penekanan ini penting karena perilaku *extra-role* dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berdasarkan bukti empiris, berdampak pada motivasi dan secara tidak langsung juga mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Menjadi sukarelawan untuk bekerja di luar panggilan tugas tanpa mengharapkan imbalan adalah contoh aktivitas peran ekstra, yang juga dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (Organ, et al., 1983). “Kewarganegaraan” merupakan perluasan dari kata “*citizen*” yang berarti “penduduk” atau “warga negara”, dan menggambarkan sikap warga negara, termasuk perasaan memiliki dan kepedulian. Karena tidak ada perjanjian atau hukum yang mengatur perilaku ini, maka tidak ada konsekuensi bagi pekerja yang tidak mematuhi (Dyne & Ang, 1998). Menurut Dyne & Ang (1998), perilaku *citizenship* karyawan mencerminkan bagaimana mereka merespon hubungan kerja dengan rekan kerja perusahaan.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam konteks perusahaan memiliki berbagai dampak positif, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Podsakoff berpendapat (Podsakoff, 2018), karyawan yang dengan sukarela terlibat dalam pekerjaan di hari libur, menghadiri kegiatan kerja pada waktu pribadi, bepergian sesuai kebutuhan organisasi, dan bersedia menjadi relawan dalam proyek perusahaan memiliki kemungkinan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang bagus dibanding dengan rekan kerja yang tidak melakukannya. OCB berdampak terhadap perusahaan dijelaskan oleh Muhdar (2015) melalui hubungannya dengan tingkat pergantian karyawan. Studi yang dilakukan oleh Chen, dkk.

(1998) pada 11 perusahaan di China juga menunjukkan bahwa tingkat OCB dalam perusahaan berkaitan secara invers dengan tingkat pergantian karyawan, yang berarti semakin rendah tingkat OCB, semakin tinggi juga tingkat pergantian karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, karyawan saling menanyakan tugas satu sama lain dan saling memberikan kritik dan saran yang bersifat konstruktif jika sedang di waktu senggang, pada divisi OB dan Gardener karyawan yang sudah menyelesaikan tugasnya gotong royong membantu rekan kerjanya yang masih belum menyelesaikan bagiannya agar pekerjaan lebih cepat selesai. Dimensi OCB *altruisme*, yang berarti “membantu orang lain”, sebanding dengan hal ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, terungkap bahwa mereka tidak mengeluhkan sejumlah kekurangan di lingkungan kerja dan lebih berorientasi pada aspek positif OCB yang dikenal sebagai *sportsmanship*, dimana karyawan menunjukkan sifat sportif dengan tidak mengeluhkan hal-hal kecil yang mungkin mengganggu produktivitas kerja. Karyawan juga mendapatkan kemudahan untuk tukar shift jika salah satu dari mereka ada keperluan, hal ini menunjukkan wujud toleransi dari karyawan.

Perusahaan ataupun setiap Lembaga, entah disadari atau tidak disadari, seringkali memiliki unsur-unsur yang mendukung suasana dan budaya kekeluargaan, terutama di Indonesia. Kecenderungan untuk bersikap (*extra-role*) atau melakukan *organizational citizenship behavior* (OCB) telah menjadi hal yang lumrah, bahkan mungkin tanpa disadari. Menurut Muhdar (2015), beberapa karakteristik yang dapat diamati dalam perusahaan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi sebagai berikut : (1) Keunggulan dalam layanan pelanggan. Alasannya, kualitas layanan ditingkatkan ketika personel dengan OCB tinggi bersemangat untuk membantu rekan-rekan mereka. (2) kinerja kelompok yang produktif. Ini disebabkan oleh adanya perilaku altruistic dalam kelompok, yang memungkinkan kelompok kerja untuk bekerja lebih efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff, dkk. (1997) mendukung bahwa OCB berhubungan dengan performa kuantitatif dalam kelompok kerja. (3) tingkat pergantian karyawan yang rendah. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, penelitian oleh Chen, dkk. (1998) menemukan bahwa ada hubungan terbalik antara tingkat OCB dan pergantian karyawan dalam perusahaan. Smith, Organ, dan Near (1983) membuat hipotesa tentang variabel-variabel pendorong OCB. Berdasarkan temuan mereka, mengidentifikasi dua motivator utama OCB: kepribadian serta kepuasan kerja.

Berdasarkan factor yang telah dirumuskan diatas, secara garis besar dapat dilihat bahwa factor yang paling mempengaruhi adalah dorongan dari dalam individu dan kedua adalah lingkungan kerja, dimana makna yang sebenarnya adalah apa yang ada di dalam lingkungan kerja, apakah gaya kepemimpinannya, apakah dukungan organisasinya atau iklim organisasinya. Ketika kepuasan ini dikomunikasikan secara efektif, maka hal ini berpotensi untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Istilah “iklim organisasi” dapat didefinisikan sebagai pengetahuan dan kesadaran bersama tentang dinamika kelompok dan lingkungan kerja di antara para anggotanya, serta perspektif mereka yang terus berkembang tentang topik-topik ini (Robbins & Judge, 2013). Iklim organisasi didefinisikan oleh Schneider, Macey, dan Ehrhart (2014) sebagai konsensus di antara para karyawan tentang norma, kebijakan, dan praktik yang harus dipatuhi dan dibanggakan oleh setiap orang.

Budaya di tempat kerja dan suasana di tempat kerja adalah dua konsep yang berbeda namun saling berkaitan. Ashkanasy & Dorris (2018) perbedaan pokok antara iklim organisasi dan budaya terletak pada fokusnya. Iklim organisasi lebih berorientasi pada Tindakan konkret, sementara budaya organisasi lebih menekankan pada nilai – nilai dan asumsi yang mendalam pada organisasi. Iklim organisasi menitik beratkan pada perilaku dalam kelompok. Menurut Ashkanasy, Wilderom, dan Peterson (2010), bahkan pada tingkat paling dasar dari sebuah organisasi, seperti tim, lingkungan memiliki dampak yang menguntungkan dalam memotivasi

orang untuk berperilaku lebih baik. Dengan latar belakang ini, masuk akal untuk mengasumsikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan yang teliti untuk melakukan yang terbaik. Faktanya dalam demografi dan keragaman budaya di Indonesia, perilaku *altruism* sudah menjadi hal yang umum. Kamilah & Erlyani (2017) mengungkapkan bahwa perilaku *altruism* adalah tindakan membantu tanpa mengharapkan penggantian dari organisasi. Perilaku *altruism* sering kali berkaitan erat dengan perilaku prososial.

*Citizenship* dapat didorong oleh beberapa hal yaitu diantaranya, perasaan tanggung jawab dan kebanggaan dalam bertugas. Frekuensi perilaku kewargaan di PT X secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, dorongan, dan fleksibilitas, yang dianut sebagai bagian dari lingkungan kerja. Melihat lamanya ekosistem di PT X, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi kemungkinan hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kewargaan organisasi, berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya. Ketertarikan ini memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: "Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X."

## Metode

### *Sampel*

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu. Untuk itu, peneliti akan merekrut orang-orang dengan ciri-ciri tertentu sebagai subjek penelitian. Untuk populasi dalam penelitian ini ada 130 karyawan kontrak yang sudah melalui masa training 3 bulan di Perusahaan. 30 karyawan untuk data tryout dan 100 karyawan untuk uji hipotesis akhir. Seperti yang dijelaskan oleh Martono (2011), sampel adalah pilihan dari populasi yang lebih besar yang mencakup semua populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik *purposive sampling*, yang memungkinkan peneliti untuk memilih sampel peneliti bergantung pada apa yang peneliti pikir akan paling membantu dalam membuat generalisasi tentang masyarakat secara luas. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 130 Karyawan yang memiliki status kontrak di PT X dan sudah melalui masa training selama 3 bulan.

### *Pengumpulan Data*

Data pada penelitian ini didapatkan menggunakan instrumen yang dirumuskan berdasarkan teori, dimensi, dan definisi. Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Suwartono, 2014). Penelitian ini akan menggunakan skala *Likert* dalam proses pengumpulan data yang diuraikan menjadi 2 kategori aitem yakni *favourable* dan *unfavourable*. Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi responden yang terkait dengan penelitian. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala iklim organisasi berdasarkan konstruk oleh Lussier (2005), serta skala *organizational citizenship behavior* dirumuskan berdasarkan konstruk oleh Organ (1997).

### *Analisis Data*

Metode yang digunakan pada penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh adalah uji korelasi *Pearson*. Teknik analisa korelasi *Pearson Product Moment* berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, dengan prasyarat uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas serta uji hipotesis (Sugiyono, 2013).

## Hasil

Data yang telah diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebar pada subjek penelitian yakni 130 orang karyawan, menunjukkan rerata masa kerja yang dimiliki karyawan PT. X dengan persentase sejumlah 72% karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun, serta 28% karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun. Berikut merupakan tabel berdasarkan teknik statistik deskriptif :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	STD
Iklm Organisasi	100	132	227	170,60	18,18
<i>Organizational citizenship behavior</i>	100	93	167	123,62	14,61

Berdasarkan tabel hasil analisis secara statistik deskriptif diatas, pada variabel iklim organisasi (X) mendapatkan skor rata-rata 170,60, skor minimal sebesar 132 dan skor maksimal 227. Variabel (Y) dalam penelitian ini yang merupakan *organizational citizenship behavior* memiliki skor rata-rata yang lebih rendah yaitu 123,62, skor minimal sebesar 93, dan skor maksimal 167.

Analisis data yang selanjutnya dilakukan adalah uji asumsi dengan rincian uji normalitas dan uji linieritas. Uji ini diperlukan guna memastikan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi syarat dalam melakukan uji analisis korelasi melalui analisis *Pearson Product Moment*.

Uji normalitas merupakan suatu tahapan dalam teknik analisis data dengan tujuan guna mengetahui sifat data yang diperoleh adalah berdistribusi normal atau tidak normal. Program SPSS 29.0 membantu proses analisis normalitas data pada penelitian ini. Norma dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ialah distribusi data dapat dikatakan normal jika nilai yang diperoleh lebih besar ( $>$ ) dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai yang dihasilkan menunjukkan angka lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas berdasarkan metode kolmogorov-smirnov :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
Iklm Organisasi	0,200	Distribusi Normal
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera pada tabel diatas, didapatkan hasil signifikansi variabel iklim organisasi memiliki skor signifikansi 0,200 dan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki skor signifikansi 0,200 sehingga dapat disimpulkan jika kedua data yang diperoleh dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal karena memiliki nilai lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Uji linearitas menggunakan pendekatan *deviation from linearity*, guna mengetahui taraf hubungan linearitas antara variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel

komitmen organisasi (Siregar, 2014). Penelitian ini menggunakan uji linearitas dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 29.0 for Windows. Berikut merupakan hasil uji linearitas berdasarkan ketentuan *deviation from linearity* :

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas *Deviation from Linearity*

		Sig (p)	Ket
Iklm Organisasi*			
<i>Organizational citizenship behavior</i>	Between Groups	0,186	Linear

Hasil uji *deviation from linearity* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,186. Hasil tersebut menunjukkan jika kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki skor signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) sehingga data pada penelitian adalah linear.

Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus *Pearson* untuk menguji hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Uji hipotesis korelasi *Pearson* dilakukan menggunakan program SPSS versi 29.0 for Windows. Koefisien korelasi *Pearson* digunakan guna mengetahui hubungan antar variabel yang diuji ( $r$ ) dalam suatu penelitian dengan rentang skor 0 hingga 1. Berikut tabel yang menguraikan kategori korelasi *Pearson* :

Tabel 4. Koefisien Korelasi *Pearson*

Interval	Tingkatan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Uji hipotesis *Pearson* juga memiliki norma atas signifikansi hubungan antar variabel yang diuji, jika skor signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hubungan antar variabel adalah signifikan. Sedangkan jika skor signifikansi yang didapat lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan dikatakan tidak signifikan. Berikut di bawah ini merupakan tabel yang menguraikan signifikansi korelasi *Pearson* :

Tabel 5. Signifikansi Korelasi *Pearson*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Signifikan
Sig. > 0,05	Tidak Signifikan

Berikut di bawah ini merupakan tabel hasil dari uji hipotesis menggunakan rumus korelasi *Pearson* :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

<i>Correlation</i>			
		Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
Iklim Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.413**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	100	100
<i>Organizational citizenship behavior</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.413**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	100	100

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

Uji korelasi *Pearson* menghasilkan skor signifikansi kurang dari 0,05 yakni sebesar 0,00 dengan koefisien korelasi sebesar 0,413 ( $r=0,413$ ). Perolehan nilai koefisien dan signifikansi pada uji korelasi memiliki arti bahwa terdapat hubungan signifikan yang bersifat positif dan searah antara kedua variabel..

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya nilai hubungan iklim organisasi sebesar 0,413 dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment* pada SPSS 29.0 for Windows, penelitian ini menguji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian terhadap pekerja PT X menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara perilaku kewargaan organisasional dan iklim organisasi ( $r = 0.000$ ,  $sig = 0.05$ ), yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua faktor tersebut. Oleh karena itu, kita dapat menerima premis bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.

Peneliti juga menemukan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,413 dalam hasil uji hipotesis *Pearson Product Moment*. Karena koefisien korelasi ini mendekati atau sama dengan 0,40, kita dapat menyimpulkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Terdapat hubungan yang positif dan searah antara kedua variabel, karena koefisien korelasi ( $r = 0,413$ ) tidak bertanda negatif. Jika skor iklim organisasi tinggi, maka skor *organizational citizenship behavior* juga tinggi, dan jika skor iklim organisasi rendah, maka skor *organizational citizenship behavior* juga rendah.

Tindakan individu dapat berdampak positif pada kinerja organisasi ketika mereka menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Perilaku ini muncul secara alami dari individu, tanpa dipaksa oleh organisasi (Organ, 1983). Menurut Robbin dan Judge (2013), tindakan ini lebih merupakan pilihan pribadi daripada tugas resmi karyawan. Menurut

Robbins dan Judge (2013). Beberapa sifat yang diuraikan oleh Robbin & Judge (2013) sebagai indikasi perilaku kewarganegaraan perusahaan yang baik antara lain: membantu rekan kerja, mengikuti kebijakan perusahaan, menjaga properti perusahaan, mematuhi peraturan yang relevan, menunjukkan toleransi dalam menghadapi keadaan yang kurang ideal, dan terbuka terhadap umpan balik dan kritik.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dari *organizational citizenship behavior*, tetapi manfaatnya bagi perusahaan sangat besar. Diantaranya, ada beberapa elemen yang berfungsi untuk mempromosikan perilaku ini. Somech dan Oplatka (2015) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* di tingkat individu, interaksional, dan organisasi. Perhatian pada tingkat organisasi adalah pada lingkungan kerja yang mendorong pengembangan sikap dan perilaku individu, sedangkan perhatian pada tingkat individu adalah pada bagaimana orang memandang dan mengevaluasi pekerjaan mereka, dan perhatian pada tingkat interaksi adalah pada hubungan yang dimiliki orang dengan organisasi.

Rahmawati dan Prasetya (2017) juga menjelaskan factor-faktor yang perlu diperhatikan karena mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap dan karyawan kontrak, secara berurutan yaitu : a. factor kepercayaan pada pimpinan, b. motivasi, c. moral karyawan, d. kepribadian. gaya kepemimpinan, d. komitmen organisasi, e. kepuasan kerja, f. factor budaya organisasi.

Iklim organisasi sering didefinisikan sebagai keadaan pikiran karyawan suatu organisasi sehubungan dengan dinamika dan suasana tempat kerja (Wirawan, 2008). Jika dilihat secara keseluruhan, iklim organisasi mengacu pada keseluruhan lingkungan perusahaan atau kelompok lain dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi cara anggotanya bekerja. Purnama (2017) menyatakan bahwa studinya menunjukkan bahwa lingkungan organisasi sangat mempengaruhi kinerja. Kinerja dapat meningkat di lingkungan di mana orang merasa dihargai dan dihormati, dan menurun jika tidak.

Berdasarkan komponen iklim organisasi yang meliputi struktur, akuntabilitas, penghargaan, keramahan, dukungan, risiko, loyalitas organisasi, dan identitas. Setelah dilakukan perhitungan rata-rata untuk setiap dimensi, diperoleh hasil sebagai berikut: dimensi risiko memiliki skor tertinggi yaitu 3,74, dimensi kehangatan sebesar 3,68, dimensi penghargaan sebesar 3,64, dimensi tanggung jawab sebesar 3,63, dimensi dukungan sebesar 3,60, dimensi struktur sebesar 3,55, dan dimensi identitas dan kesetiaan organisasi sebesar 3,54.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi risiko memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berani dalam mengambil keputusan dan perusahaan serta manajemen mendukung pertumbuhan mereka. Selain itu, karyawan menganggap bahwa membantu sesama rekan kerja adalah hal yang biasa, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh hubungan informal yang terjalin dengan baik di perusahaan.

Masing-masing dimensi variabel iklim organisasi-identitas dan loyalitas, struktur, dukungan, kehangatan, risiko, dan penghargaan-memiliki nilai rata-rata di atas 3,5 namun masih di bawah 4. Perusahaan secara keseluruhan telah memberikan dukungan, pengawasan, membangun norma-norma organisasi yang sangat baik, dan menetapkan standar kerja. Dengan cara ini, para pekerja dapat merasa bangga dengan pekerjaan mereka untuk perusahaan, mengetahui peran mereka, dan mematuhi kebijakan. Karyawan lebih cenderung menunjukkan perilaku kewargaan korporat dan pola perilaku baik lainnya ketika mereka diarahkan dan dihargai oleh atasan mereka (Prihatsanti & Dewi, 2010).

Organ (dikutip dalam Podsakoff et al., 1998) menyatakan bahwa lima kualitas-kebijakan kewarganegaraan, *altruisme*, ketelitian, sportifitas, dan kesopanan-membentuk sebuah skala untuk mengukur perilaku kewargaan organisasi. Setelah menghitung nilai rata-rata dari semua dimensi *organizational citizenship behavior*, peneliti menemukan bahwa *sportivitas* berada di angka 3,75, *conscientiousness* di angka 3,63, *altruism* di angka 3,62, *courtesy* di angka 3,60, dan *civic virtue* di angka 3,58.

Dengan nilai rata-rata yang lebih besar untuk dimensi *sportivitas* dibandingkan dengan yang lain, jelas terlihat bahwa para pekerja dapat mengabaikan kondisi yang kurang ideal dan berkonsentrasi pada hal-hal baik yang terjadi dalam pekerjaan. Dari apa yang peneliti temukan di PT X, para karyawan bekerja lebih dari standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan kepada mereka.

Karakteristik lain seperti *altruism*, *courtesy*, dan tidak mementingkan diri sendiri juga mencapai hasil yang baik. Hal ini menyiratkan bahwa para pekerja saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas, bahwa mereka berusaha untuk bersikap baik dan menghormati orang lain, bahwa mereka selalu mengikuti perkembangan organisasi, dan mereka berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik secara keseluruhan.

Menurut penelitian Prihatsani dan Dewi (2010) mengenai perilaku kewargaan organisasi dan suasana kerja guru sekolah dasar, hal ini memang benar adanya. Ada hubungan yang kuat antara tindakan kewarganegaraan perusahaan dan suasana perusahaan, menurut temuan mereka. Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa lingkungan kerja yang positif berkorelasi dengan perilaku hubungan organisasi yang lebih baik.

Rahmawati dan Prasetya (2017) juga menemukan adanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap dan karyawan kontrak yang memiliki jenjang karir yang jelas. Sejalan dengan penelitian ini yang menemukan adanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak yang sudah menyelesaikan masa trainingnya selama 3 bulan dan lanjut bekerja setelah mendapatkan penilaian yang baik dari pihak manajemen perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2016) juga menemukan adanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak dengan rentang kerja dan usia tertentu. Sejalan dengan penemuan yang ditemukan oleh peneliti ditemukan adanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak yang sudah melalui masa training 3 bulan dengan rentang usia 25 – 40 tahun.

Kepribadian dan kebahagiaan kerja adalah dua elemen lain yang mendorong pengembangan perilaku kewargaan organisasi, menurut Smith, Organ, dan Near (1983). Zulkarnain (2017) menyebutkan usia, jenis kelamin, dan status pernikahan sebagai variabel demografis tambahan yang mempengaruhi OCB.

## **Kesimpulan**

Hubungan antara iklim organisasi serta OCB di antara para pekerja ditunjukkan oleh temuan analisis data, yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). OCB berhubungan positif dan searah dengan iklim organisasi. Nilai OCB yang rendah kemungkinan besar akan disertai dengan nilai iklim organisasi yang rendah, dan sebaliknya. Hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif dan berjalan satu arah saja.

## Saran

Peneliti berharap bagi Perusahaan berikut ada beberapa saran untuk meningkatkan *Organizational citizenship behavior* dan Iklim Organisasi yang mana Perusahaan dapat membangun budaya yang mempromosikan OCB dengan mengakui dan memperkuat Tindakan sukarela, dukungan antar rekan kerja dan keterlibatan dalam kegiatan yang melebihi tugas – tugas yang diharapkan. Selain itu, pimpinan perlu menetapkan contoh yang baik dengan mempraktikkan nilai – nilai seperti kejujuran, integritas, dan kepemimpinan yang inklusif, agar mendorong karyawan untuk mengadopsi perilaku yang sama. Peneliti juga berharap Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang mencakup keterampilan interpersonal, pemecahan masalah dan komunikasi efektif. Karyawan yang merasa didukung dan berkembang memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara positif pada organisasi. Juga memberikan penghargaan formal kepada karyawan, pengakuan public di hadapan rekan kerja, atau insentif non-moneter seperti kesempatan pengembangan karir atau fleksibilitas kerja. Perusahaan juga dapat membuat saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Informasikan mereka tentang tujuan organisasi, perkembangan dan perubahan yang akan datang. Cara ini membantu mendorong rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam Perusahaan. Perusahaan dapat memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka, termasuk perilaku OCB yang mereka tunjukkan. Cara ini membantu mereka memahami harapan Perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang.

Peneliti juga berharap supaya peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian ini agar dapat memperluas fokus penelitian mereka tidak hanya pada iklim organisasi serta OCB. Aspek-aspek lain yang belum diteliti dengan baik termasuk kepribadian seseorang, tingkat kepuasan kerja, dan tiga tingkatan faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional: tingkat individu, tingkat interaksi, dan tingkat organisasi.

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan PT X. Peneliti selanjutnya di harapkan dapat melibatkan subjek dengan karakteristik yang lebih beragam, baik itu karyawan dengan karakteristik lain maupun karyawan pada bidang pekerjaan yang berbeda, hal ini akan membantu dalam memperluas pemahaman dan literasi terkait *organizational citizenship behavior* dan iklim organisasi di kalangan karyawan secara lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- Arifin, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*. 8. (1)
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashkanasy, Neal., Wilderom. Caleste P. M., & Peterson, Mark F. (2010). *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks: SAGE Publication, Inc.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chien, M.T. (2003). A Study To Improve *Organizational citizenship behaviors*. *Political Science*. The Overseas Chinese Institute of Technology.
- Daryanto. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Dyne, L. V., & Ang, Soon. 1998. *Organizational citizenship behavior of Contingent Workers in Singapore. Academy of Management Journal.* 41 (6). 692-703.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Series in organization and management. Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice.* Routledge/Taylor & Francis Group.
- Heryanto, Januar. 2004. Pro dan Kontra Ekonomi Global. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* 6. (2) : 105-113
- Hoy, Wayne. K., Miskel, Cecil. G., & Tarter, C. John. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Husodo, Yohanes R.P. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intrvening pada SEKOLAH Jatim Indo Lestari. *Agora.* 5(1).
- Irawanti, Nisrul. 2004. Kepemimpinan Efektif, Kepemimpinan yang Mampu Mengambil Keputusan yang Tepat. Fakultas Ekonomi Sumatra Utara.
- Lestari, E. R. & Ghaby, N. F. K. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri.* Vol.7. (2). 116-123.
- Lubis, Saleh. M. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan *Organizational citizenship behavior* Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-jurnal Apresiasi Ekonomi.* 3 (2). 75-84.
- Lussier, N. R. 2005. *Human Relation in Organization Application and Skill Building.* New York: Mc Graw Hill.
- Mahardan, A. S. & Basalamah, Ridwan. 2018. Membangun Sumber Daya Manusia Berkarakter Melalui Metode Pendidikan Karakter. *Jurnal Ketahanan Pangan.* 2. (1) : 106-116
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Muhdar. 2015. *Organizational citizenship behavior Perusahaan.* IAIN Sultan AMAI Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Ningtias, Puspita Ayu. & Sunuharyo, Bambang Swasto. Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis.* 64 (1). 19-27.
- Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review.*
- Organ, D. W. (1988). *Organization Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.* Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. 1997. Organizational Citizenship Behavior: Its Construct Clean-Up Time. *Human Performance.* 10. (2). 85-97.

- Organ, D.W. & Bateman, Thomas. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of management journal*. 26(4). 587-595.
- Ozdemir, Yasin. & Ergun, Sinem. 2015. The Relationship Between Organizational Socialization and *Organizational citizenship behavior* : The Mediating Role of Person Environment Fit. *Social and Behavioral Sciences*. 207. 432-443
- Patterson, Malcolm. *et.al.* (2005). Validating the Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices Productivity and Innovation. *Journal of Organizational Behavior*. 26. 379-408.
- Podsakoff, *et al.* 1998. Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. 82. (2). 262-270.
- Prihatsanti, Unika & Dewi, Sari Kartika. 2010. Hubungan antara Iklim Organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. 7(1).
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. *Sosial Humaniora*, 105-111.
- Purwanti, Dewi & Nurhayati, Mafizatul. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan. *Jurnal Manajemen*. 20(2).
- Robbins, Stephen., & Judge, Timothy. A. (2013). *Organizational Behavior*. USA: Pearson Education, Inc.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Smith, C. A., Organ , D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its Nature And Antecedents*. *Journal Of Applied Psychology*, 653-663.
- Somech, Anit & Oplatka, Izhar. (2015). *Organizational citizenship behavior in Schools*. Routledge, Milton Park.
- Steele, A. N. 2010. Three Characteristics of Effective Teachers. *SAGEPub Journal*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Zulkarnain, Desty & Ariyani, Mira, 2017. *Organizational citizenship behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau dari Faktor Demografi*. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 6 (2). 73-81
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan Antara *Work Engagement* dengan *Organizational citizenship behavior* Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Imiah Psikologi*, 58-68.
- Rahmawati, T. , & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational citizenship behavior (OCB)* Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 97-106.