



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4966-4982

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT A

Nurul Annisa<sup>1✉</sup>, Agung Wahyu Handaru<sup>2</sup>, Despinur Dara<sup>3</sup>

Universitas Negeri Jakarta

Email: [nurulannisa678@gmail.com](mailto:nurulannisa678@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT A, untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT A, serta pengaruh secara bersamaan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT A. Penelitian ini menggunakan karyawan PT A sebagai populasi, dengan menggunakan perhitungan besarnya sampel dengan rumus slovin maka di ketahui besarnya sampel yang di gunakan pada penelitian ini ialah sebesar 113 orang karyawan PT A. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data penelitian dihimpun dengan menyebarkan angket kuesioner melalui google form yang sebelumnya telah berisi pernyataan yang mewakili variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear dan uji hipotesa. Berdasarkan hasil uji T penelitian diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB Karyawan PT A. Komitmen organisasi juga diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap OCB pada karyawan PT A. Berdasarkan hasil uji F diketahui pula secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap OCB Karyawan PT A. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat dikatakan bawa iklim organisasi yang positif dan komitmen kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan sikap OCB karyawan tersebut. Sehingga perusahaan harus senantiasa melakukan upaya agar iklim organisasi tercipta dengan baik dan peningkatan komitmen karyawan.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## Abstract

This research was conducted with the aim of knowing whether there is an effect of organizational climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT A employees, to determine the effect and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT A employees, as well as the simultaneous effect of organizational climate and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT A employees. This study uses PT A employees as a population, using the calculation of the sample size with the Slovin formula, it is known that the sample size used in this study is 113 employees of PT A. The sampling technique used is purposive sampling. The research data was collected by distributing questionnaires through google form which previously contained statements that represented the research variables. The data analysis technique used is linear regression analysis and hypothesis testing. Based on the results of the T test, it is known that the organizational climate has a positive and significant effect on the OCB behaviour of PT A employees, then organisational commitment is also known to have a positive and significant effect on OCB attitudes in PT A employees. Based on the results of the F test, it is also known that simultaneously the organizational climate and organizational commitment together have a positive and significant effect on the OCB attitudes of PT A employees. From the results of this study, it can be said that a positive organisational climate and high work commitment felt by employees can increase the OCB attitude of these employees. So that the company must always make efforts to create a good organizational climate and increase employee commitment.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 menghasilkan beragam perubahan luar biasa khususnya pada bidang teknologi informasi dan komunikasi. Mengingat era digitalisasi yang semakin banyak di gandungi maka tak heran bisnis-bisnis yang bergerak pada jasa layanan teknologi mulai menjamur di pasaran. Maka dari itu persaingan bisnis yang kompetitif dan ketat tak lagi dapat di hindari. Hal tersebut mendorong berbagai perusahaan untuk memikirkan beberapa upaya agar perusahaannya terus dapat berjalan dan tidak tergerus oleh persaingan. Salah satu cara agar kualitas pelayanan meningkat adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang mumpuni tentunya juga memiliki kinerja yang baik. SDM dalam hal ini ialah karyawan. Di mana karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga bagi perusahaan guna yang berguna untuk menunjang kemajuan perusahaan (Ningrum, et al., 2020). Berdasarkan pendapat dari (Lubis, 2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik dan hal tersebut dapat mempengaruhi tercapainya keberhasilan perusahaan.

Maka dari itu perlu diperhatikan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang kondusif maka akan menimbulkan perasaan aman dan nyaman bagi para karyawan (Timotius et al., 2022). Suasana tersebut dapat mempengaruhi suasana hati para karyawan sehingga mereka akan bahagia yang secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja yang semakin baik pula. Suasana yang aman dan nyaman tersebut juga dapat membentuk iklim organisasi yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan sehingga akan terbentuk loyalitas karyawan (Putri dan Fariana, 2024). Perlakuan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di mana perusahaan yang memperlakukan sumber daya manusianya dalam hal yakni karyawan dengan baik maka hal tersebut akan berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang baik (Pratama & Hermin, 2022)

Menciptakan karyawan unggul bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan adalah menjadikan para pekerja mereka berperilaku OCB. Organizational citizenship behavior (OCB) menurut Organ et al. (2006) adalah "perilaku diskresi individu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi, dan secara keseluruhan dapat berfungsi meningkatkan organisasi secara efisien dan efektif." "Semakin besar proporsi anggota organisasi bersedia membantu rekan kerja mereka, membimbing karyawan baru, tingkat kehadiran yang sangat baik serta mau berusaha keras untuk melindungi sumber daya milik organisasi akan berdampak pada efisiensi operasional perusahaan yang lebih besar, produktivitas yang unggul, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, dan hasil keuangan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tingkat OCBnya rendah" (Organ, 2018).

Charli & Mahzum (2023) menyatakan dengan adanya OCB, akan menjadi hal yang mungkin untuk terjadinya efisiensi sumber daya manusia, kebijakan dan praktek manajemen yang ada. Karyawan yang terbiasa membantu rekan kerja mereka secara sukarela dalam hal pekerjaan akan memungkinkan bagi rekan kerja tersebut untuk lebih cepat memahami sesuatu, yang nantinya akan berdampak pada efisiensi dalam sebuah kelompok atau unit kerja. Nio et al., (2018) menyebutkan bahwa OCB melibatkan berbagai perilaku yang berkaitan dengan kehidupan sosial dalam lingkungan kerja. Perilaku ini dapat mencakup berbagai hal seperti sikap saling tolong menolong tanpa pamrih untuk mengerjakan tugas ekstra secara sukarela serta patuh pada aturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan. Kontribusi OCB dapat memberikan dampak pada masa depan sebuah perusahaan. Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan di dasari pada kinerja karyawannya (Ma et al., 2022). Dimana apabila karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya akan berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan dan sebaliknya (Zahra & Siregar, 2023) Dalam situasi tertentu beberapa karyawan tidak dapat bekerja sesuai job desk yang diberikan maka dari itu peran karyawan lain untuk saling membantu sangat di butuhkan dalam situasi tersebut.

PT A merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan teknologi informasi yang didirikan pada tahun 2002. Pelayanan jasa yang di berikan oleh PT A adalah memberikan pelayanan digital terkait teknologi informasi pada berbagai industri seperti perbankan, telekomunikasi, farmasi dan pemerintahan. Mengingat PT A adalah salah satu perusahaan yang menyediakan jasa maka kualitas pelayanan sangat perlu di perhatikan. Pelayanan yang baik an terwujud karena kinerja karyawan yang baik, Hal tersebut harus di dukung oleh lingkungan dan suasana kerja yang baik pula.

Sebelum melakukan penelitian peneliti terlebih dahulu telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan PT A terkait bagaimana perilaku OCB dari para karyawan tersebut. Berdasarkan pra penelitian yang di lakukan oleh peneliti dapat dihasilkan beberapa temuan seperti perilaku OCB pada karyawan PT A masih tergolong cukup rendah. Banyak dari mereka yang lebih individualis, sehingga mereka terkesan acuh kepada para rekan kerjanya. Para karyawan PT A lebih cenderung hanya mengerjakan tugas sesuai dengan job description masing-masing. Rendahnya perilaku tersebut dikarenakan para pekerja hanya bertemu sesekali setiap minggunya di perusahaan karena mereka bekerja di rumah atau WFH (Work From Home), sehingga mereka jarang bertemu dan tatap muka secara langsung maka tak sedikit dari mereka yang belum saling mengenal. Hal tersebut dapat menjadi pemicu mengapa OCB pada PT A termasuk rendah.

Selain hal tersebut kurangnya sikap pemimpin pada PT A juga dapat memicu sikap OCB para karyawan. Sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di mana pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu mempengaruhi sikap para bawahannya. Seperti contohnya pemimpin yang memiliki sikap baik, saling tolong menolong dan peduli kepada bawahannya akan memberikan teladan yang baik sehingga para karyawan akan menganut sikap dari pimpinannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang di perlakukan dengan baik maka mereka akan senang dan tanpa tekanan dalam bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya (Mustika, 2022). Komunikasi pimpinan juga dapat mempengaruhi sikap dari para karyawan. Pemimpin yang memiliki komunikasi baik maka secara tidak langsung akan membentuk iklim organisasi yang baik pula.

Ukkas & Latif (2017) mengatakan bahwa "OCB karyawan akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi karyawan, antara lain melalui perasaan senang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya,

karyawan diberikan kesempatan berpendapat, bertanggung jawab dalam tugas, adanya keterikatan emosional yang tinggi antara karyawan terhadap perusahaan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan karyawan berkewajiban moral untuk setia pada perusahaan." Begitu pula sebaliknya, ketika iklim organisasi serta komitmen organisasi tidak dirasakan karyawan maka akan menurunkan perilaku OCB (Presli et al., 2023).

Robbins & Judge (2018) mengatakan Iklim organisasi merupakan persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi terhadap organisasi dan lingkungan kerja mereka. Nabilla & Riyanto (2020) menyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi pula OCB karyawan. Dimensi iklim organisasi *the warmth* (suasana bersahabat yang secara keseluruhan dirasakan dalam kelompok kerja) memiliki hubungan dengan dimensi OCB *courtesy* (tindakan pencegahan terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain). Artinya, apabila hubungan interpersonal antar karyawan cukup baik maka akan menunjukkan sikap prima yang akan meningkatkan OCB. Menurut Wahyu et al., (2019) salah satu perilaku yang mencerminkan OCB adalah kesediaan karyawan untuk menggantikan rekan kerjanya yang berhalangan hadir. *Support* (dukungan dari atasan maupun rekan kerja lainnya dalam kelompok kerja) merupakan salah satu dimensi iklim organisasi yang artinya dukungan dari rekan kerja atau pimpinan dapat meningkatkan OCB karyawan.

Karyawan di PT A menghadapi beberapa masalah terkait iklim organisasi, seperti tekanan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan, sementara fasilitas yang tersedia kurang memadai. Selain itu, komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan karyawan, serta di antara sesama karyawan, menyebabkan terjadinya konflik dan perbedaan pendapat. Fitri et al., (2021) mengatakan bahwa "Hal tersebut menimbulkan kurangnya kehangatan dan dukungan serta suasana yang kurang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan baik itu dari sesama rekan kerja maupun dari pimpinan perusahaan. Suasana yang kurang menyenangkan menyebabkan perasaan tidak nyaman dari karyawan yang menyebabkan menurunnya komitmen karyawan."

Komitmen organisasi tentunya adalah faktor yang mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi adalah perasaan dan/atau keyakinan akan hubungan karyawan dengan organisasi (Idrus, 2016). Karyawan yang punya tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan bersedia bekerja di luar tugas formal yang dimilikinya, membantu rekan kerja yang berhalangan hadir, berusaha berpikir positif dan mencegah terjadinya konflik. Sedangkan menurut (Ningrum, H et al., 2020) komitmen organisasi merupakan respon emosional positif terhadap sebuah penilaian pekerjaan, sehingga OCB merupakan aktivitas yang muncul sebagai akibat dari respon emosi yang positif. Karyawan yang tidak memenuhi standar organisasi, seperti datang terlambat atau meninggalkan pekerjaan secara tiba-tiba,

pengunduran diri karena ketidakpuasan kerja atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan sering tidak masuk kerja adalah beberapa masalah komitmen organisasi di Perusahaan A.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan di atas melatarbelakangi peneliti untuk mencari tahu apakah benar terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT A. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT A".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Arikunto (2018) mengatakan bahwa,

*"penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berguna untuk mengetahui berbagai aspek atau permasalahan yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat pada tiap harinya."*

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT A yang berjumlah 157 orang. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini ialah sebanyak 113 orang responden.

*"Kuesioner dipakai dengan tujuan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Cara yang dipakai yaitu mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang harus ditanggapi"* (Sumargo, 2020).

Mengacu pada keyakinan peneliti terhadap variabel yang akan diukur dan ekspektasi dari responden, kuesioner dianggap sebagai metode pengumpulan data yang efektif. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui platform digital seperti Google Form. Skala yang digunakan adalah skala Likert, di mana pernyataan disusun untuk mengukur sikap atau perasaan responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan penelitian. Kuesioner pada penelitian ini sudah terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Validitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal. Pengujian non parametrik *Kolmogorov-Smirnov monte carlo*, dapat mengungkap hasil uji normalitas dengan syarat nilai signifikansi *monte carlo* lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas non-parametrik dapat diamati pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	113	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,01320968
Most Extreme Differences	Absolute	00,066
	Positive	,043
	Negative	-0,066
Test Statistic	0,066	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa nilai *asymptotic significance (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,20, lebih besar dari nilai signifikansi 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal atau nilai yang diperoleh berada disekitar nilai rata-rata. Artinya data dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan keseragaman residu dalam model regresi. Data dikatakan heteroskedastis jika nilai residu absolutnya kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai residu absolut lebih dari 0,05, data tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,081	,038		2,132	,035
1	Iklm Organisasi	,000	,001	-,044	-,459	,647
	Komitmen Organisasi	-,002	,001	-,168	-	,081

a. Dependent Variable: ABS\_RES5

Sumber: SPSS 25, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa "nilai absolut residual variabel iklim organisasi pada tabel di atas sebesar 0,647 dan nilai absolut residual variabel komitmen organisasi sebesar 0,081. Karena nilai absolut residual kedua variabel dependen lebih besar dari 0,05, dapat dilihat bahwa data kuesioner tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas."

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada model regresi bertujuan untuk menilai keterkaitan antara variabel independen. Multikolinearitas tidak ditemukan dalam kuesioner yang dirancang dengan baik. Suatu kuesioner dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance dan VIF keduanya kurang dari 10. Hasil uji ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	Tolerance	
(Constan)			
1	Iklm Organisasi	0,597	1,674
	Komitmen Organisasi	0,597	1,674

Sumber: SPSS 25, 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi adalah 0,597, yang lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF adalah 1,674, yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam kuesioner tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.



## Hasil Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara setiap variabel. Hasil dari berbagai pengujian langsung antar faktor dirangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,798	2,132		,374	,709
1 Iklim Organisasi	0,312	0,051	0,418	6,117	0,000
Komitmen Organisasi	0,733	0,099	0,503	7,369	0,000

Sumber: SPSS 25, 2024

Nilai masing-masing variabel dapat disusun membentuk regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,798 + 0,312X_1 + 0,733X_2$$

Berdasarkan regresi linier di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Konstanta yang terdapat dalam model regresi adalah 0,798 yang berarti OCB bernilai 0,798.
2. Iklim organisasi menunjukkan nilai 0,312 maka dapat dijabarkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi OCB sebesar 31,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa apabila iklim organisasi meningkat maka OCB dalam perusahaan atau organisasi juga meningkat sebesar 31,2%.
3. Komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,733 maka dapat dijabarkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi OCB sebesar 83,3%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat maka OCB dalam perusahaan atau organisasi juga meningkat sebesar 73,3%.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

*"Keragaman dalam suatu alat ukur, nilai R<sup>2</sup> dapat mengungkapkan tingkat signifikansi hubungan antar variabel. Nilai R<sup>2</sup> ditentukan menjadi 0,694 dalam penelitian ini. Hal ini dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh iklim organisasi dan komitmen organisasi sebesar 69,4%, dan OCB juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini sebesar 30,6%."*

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 <sup>a</sup>	,694	,688	3,801

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

Sumber: SPSS 25, 2024

### Uji Asumsi Hipotesis

#### Hasil Uji T

Uji T dirancang untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan nilai df, yang dihitung dengan mengurangi jumlah variabel dari ukuran sampel, kemudian mengurangi satu lagi ( $df = n - k - 1$ ). Dari perhitungan ini, df adalah 100 ( $113 - 2 - 1$ ) dan t tabel adalah 1,968.

Tabel 6. Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	0,798	2,132			
1	Iklm Organisasi	0,312	0,051	0,418	6,117	0,000
	Komitmen Organisasi	0,733	0,099	0,503	7,369	0,000

Sumber: SPSS 25, 2024

Berikut adalah hasil dari pengujian sebelumnya:

1. "Nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 6,117 jauh lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,9839, menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.
2. Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 7,369 juga lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,9839, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima."

## Hasil Uji F

Uji F berguna untuk menentukan sejauh mana iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi OCB karyawan secara berkesinambungan. Tabel berikut berisi hasil uji F:

Tabel 7. Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3601,799	2	1800,899	124,658	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	1589,139	110	14,447		
	Total	5190,938	112			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi						

Sumber: SPSS 25, 2024

Peneliti melakukan uji F dan didapatkan "nilai F hitung sebesar 124,658 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.09 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat diberikan simpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima." Fakta bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel menunjukkan pengaruh timbal balik, seperti yang ditunjukkan oleh hasil ini. OCB dipengaruhi oleh iklim organisasi dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan.

## Pembahasan

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian yang dilakukan pada 113 orang karyawan PT A digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap sikap OCB. Dimana telah dilakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh iklim organisasi terhadap OCB diperoleh nilai t hitung sebesar 6,117 dengan nilai t tabel 1,893 serta nilai signifikan 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan sikap OCB karyawan PT A. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi yang terdapat pada PT A terbukti dapat mempengaruhi sikap OCB karyawan PT A.

Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui nilai variabel iklim organisasi adalah 0,312 dan nilai tersebut bernilai positif. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan sikap OCB karyawan PT A. Dari hasil tersebut diketahui apabila semakin baik iklim organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi maka sikap OCB yang ditunjukkan karyawan juga akan semakin baik. Hal ini dikarenakan

iklim organisasi yang positif maka akan memberikan suasana kerja yang positif pula maka hal tersebut akan menimbulkan sikap solidaritas yang semakin erat antar karyawan. Hal tersebut juga terjadi pada PT A, iklim organisasi yang terdapat di PT A berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan kategori yang baik, maka hal tersebut juga berdampak pada sikap OCB para karyawan PT A.

Berdasarkan hasil jawaban responden beberapa karyawan setuju bahwa mereka senang bekerja dan sadar akan tanggung jawabnya saat bekerja. Selanjutnya dukungan yang diberikan oleh atasan atau pihak perusahaan juga dapat mendorong terciptanya iklim organisasi yang baik. Adanya bonus yang diberikan dan pembagian pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan merupakan salah satu hal sederhana yang diyakini para karyawan dapat mendorong terciptanya iklim organisasi yang baik. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian (Khairiddin, 2020) yang menyebutkan bahwa dukungan dari atasan atau gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan serta imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong iklim organisasi yang kondusif. Selain itu hasil penelitiannya juga menyebutkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan perilaku ekstra terhadap perusahaan. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, karyawan akan lebih senang bekerja tanpa ada paksaan. Hal tersebutlah yang akan menimbulkan perilaku saling tolong menolong antar karyawan dan selalu memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

*"Iklim organisasi merupakan penentu bagi karyawan untuk mau atau tidaknya memunculkan perilaku sukarela melebihi kewajiban formalnya yang disebut organizational citizenship behavior"* (Fadhilah, 2023).

Berdasarkan dari hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi yang terdapat pada PT A dapat mempengaruhi perilaku OCB para karyawan. Dimana semakin positif iklim organisasi yang terdapat di PT A maka perilaku OCB karyawannya akan semakin tinggi. Iklim organisasi merupakan salah satu bentuk dari persepsi karyawan terhadap lingkungan perusahaan. Iklim organisasi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi sikap dari para karyawannya, dimana apabila iklim organisasi dalam sebuah perusahaan baik atau positif maka sikap atau perilaku karyawannya juga akan baik pula. Sebaliknya iklim organisasi yang buruk maka akan membuat beberapa karyawan berperilaku kurang baik yang akan berdampak terhadap suasana kerja. Sikap karyawan yang terpengaruh oleh iklim organisasi ini nantinya akan berdampak pada perilaku OCB karyawan (Zahra & Siregar, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susilo et al., 2023) dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship

Behavior” memberikan hasil bahwa “iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.” Hal ini mengindikasikan bahwa “semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula OCB yang terdapat dalam perusahaan.” Iklim organisasi yang dikelola dengan baik maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Keberhasilan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas merupakan salah satu ciri bahwa iklim organisasi yang terdapat dalam perusahaan dapat dikatakan baik. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi sikap OCB. Iklim organisasi yang nantinya dapat menentukan apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya atau tidak. Maka dari itu apabila persepsi yang muncul oleh karyawan apabila menunjukkan hasil yang positif maka karyawan tersebut akan secara sukarela mengerjakan perkerjaan di dalam perusahaannya (Hartono, 2022).

Hasil penelitian Khairuddin (2020) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior” juga menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior.” Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sarianti & Ramadhi, 2023) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian kali ini dilakukan kepada 113 orang karyawan PT A yang nantinya akan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap OCB karyawan PT A. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar 7,369 yang mana lebih besar dari nilai t tabel 1,893 serta nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan sikap OCB. Maka dapat dideklarasikan bahwasanya komitmen organisasi karyawan PT A terbukti mempengaruhi sikap OCB para karyawan. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi yang terdapat di PT A maka perilaku OCB karyawannya akan semakin tinggi. Tingginya komitmen tersebut juga akan membuat terbentuknya sikap loyal dari karyawan ke perusahaan yang akan menyebabkan karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui nilai variabel komitmen organisasi adalah 0,733 dan nilai tersebut bernilai positif. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan sikap OCB karyawan PT A. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka akan semakin tinggi pula sikap OCBnya. Dari hasil tersebut diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi daripada

nilai koefisien variabel iklim organisasi. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa sikap OCB karyawan PT A lebih banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasinya daripada iklim organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan dapat mendorong munculnya perilaku ekstra karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Maka tak heran karyawan yang memiliki komitmen tinggi tak akan sungkan untuk membantu karyawan lain dan mengerjakan pekerjaannya tanpa pamrih dan senang hati dengan tujuan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Karyawan PT A memiliki komitmen yang tinggi, hal tersebut dikarenakan mereka merasa bahwa PT A memiliki andil yang besar bagi keberlangsungan karirnya maka para karyawan akan senantiasa dengan sukarela untuk menghadiri briefing pagi atau training softskill yang dilakukan oleh perusahaan. Komitmen tersebut terbentuk dalam waktu yang tidak singkat. Komitmen yang tinggi itu juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan sadar akan tanggung jawabnya sehingga mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Alasan para karyawan memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan adalah alasan mendapatkan gaji dan pekerjaan. Mereka beranggapan apabila mereka tidak bekerja dengan sungguh-sungguh mereka dapat kehilangan pekerjaannya sehingga tidak mendapatkan gaji. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Ukkas dan Latif, 2017) yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh keuntungan yang didapukannya selama berada dalam perusahaan. Sehingga karyawan tersebut akan menghindari kerugian dengan menunjukkan sikap ekstra dan akan membentuk sikap OCB.

*"Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan bagi organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu konstruksi psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi"* (Yusuf & Syarif, 2018).

Hasil penelitian oleh Saraswati & Hakim (2019) menunjukkan bahwa,

*"ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB."*

Selanjutnya penelitian oleh (Lubis, 2019) menunjukkan bahwa,

*"komitmen organisasional berpengaruh kepada organizational citizenship behavior."*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ferina (2024) menyebutkan aspek-aspek dalam komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi OCB karyawan suatu perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa,

*"komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti."*

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan uji F diketahui nilai F hitung sebesar 124,658 yang lebih kecil dari nilai F tabel sebesar 3,09. Selanjutnya didapati nilai signifikan sebesar 0,00 yang mana kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara bersama sama iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan PT A.

Iklim organisasi yang positif ditambah dengan komitmen kerja yang tinggi oleh karyawan akan mengakibatkan timbulnya sikap ekstra yang dilakukan oleh karyawan. Iklim organisasi yang positif akan menimbulkan suasana nyaman dan hangat saat bekerja sehingga akan mempengaruhi sikap OCB karyawan. Komitmen tinggi oleh karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Kedua hal tersebut akan berdampak terhadap kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat terwujud. Oleh karena itu akan timbul sikap sukarela diluar dari tugas-tugas formal yang ia miliki untuk mencapai tujuan tersebut.

#### SIMPULAN

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap OCB karyawan PT A. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin positif iklim organisasi yang terdapat pada PT A maka sikap OCB karyawan PT A juga akan semakin meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap OCB karyawan PT A, yang mana dapat dinyatakan bahwa semakin baik komitmen karyawan maka akan semakin baik pula sikap OCB karyawan PT A.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Manajemen Akuntansi*, 3(1), 149–165.
- Fadhilah, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Mediasi Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) [Universitas Medan Area].
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* : Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- I Ketut Mustika. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karangasem. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 167–172. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.53>
- Idrus, A. (2016). Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. <https://repository.unja.ac.id/33309/1/KOMITMEN.pdf>
- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Nabilla, A., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior in PT XYZ's Employee. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(8), 438–441. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i08.006>
- Ningrum, H. F., Nasution, F., & Purboyo. (2020). Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual (Issue October). CV Media Sains Indonesia.
- Pratama, P. B., & Hermin, E. (2022). Pengaruh Psychological well being, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laba Asia Foods. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Presli, Y., Soleh, A., Ida, ), & Made, A. (2023). The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At BPBD Lebong Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada BPBD Lebong. *Jurnal Akutansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 2(2), 247–260.¥
- Purnomo, K., & Pranatasi, F. D. (2019). Event, Online Marketing Dan Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian Di Snowy Station Surabaya. *Performa*, 3(6).
- Putri, J. A., & Fariana, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT Victoria Insurance). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 26–38.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. In Pearson.
- Sarianti, K., & Ramadhi, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 9(2), 187–198. <https://doi.org/10.56135/jsb.v9i2.117>



- Sumargo, B. (2020). Teknik Sampling Usu. Jakarta: UNJ Press.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Timotius, Ardi, & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>
- Vanya Chairiyah Fitri, Dedi Purwana, & Ari Saptono. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.448>
- Wahyu, A., Tentama, F., & Diah Sari, E. Y. (2019). The role of servant leadership and organizational climate on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediator. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1134–1141.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 1–15.