

MENINJAU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN MELALUI IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA

¹Fathimah K. Aswitama, ²Nurul Qomariyah

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat
¹fathimahkhanshaaswitama@gmail.com

Received: 24 Mei 2021

Revised: 2 Desember 2021

Accepted: 4 Desember 2021

Abstrak

Organizational citizenship behavior (OCB) saat ini menjadi perhatian penting dalam sebuah organisasi karena mampu meningkatkan kemampuan karyawan untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan kemampuan beradaptasinya. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan Melalui iklim organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan partisipan penelitian berjumlah 185 karyawan yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi berganda, diketahui bahwa semua hipotesis diterima. iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap OCB sebesar 28.2%, dimana iklim organisasi berkontribusi yang lebih besar terbentuknya OCB sebesar 27.1% dan kepuasan kerja berkontribusi terbentuknya OCB sebesar 15,3%.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior (OCB), iklim organisasi, kepuasan kerja karyawan*

Abstract

Organizational citizenship behavior (OCB) is currently an important concern in an organization because it is able to increase the ability of employees to improve the efficiency, effectiveness, and creativity of the organization through its contribution to the transformation of resources, innovation, and adaptability. This study aims to review the organizational citizenship behavior (OCB) of employees through organizational climate and job satisfaction. This study used a quantitative approach with 185 research participants who were obtained through purposive sampling technique. The data analysis method used is simple and multiple regression. Based on the results of data analysis using multiple regression, it is known that all hypotheses are accepted. Organizational climate and job satisfaction together with OCB was 28.2%, where the organizational climate contributed more to the formation of OCB by 27.1% and job satisfaction contributed to the formation of OCB by 15.3%.

Keywords: *organizational citizenship behavior (OCB), organizational climate, job satisfaction, employees*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi dan berperilaku produktif. Salah satu bentuk perilaku produktif adalah dengan sukarela mengambil tugas bahkan di luar jadwal karyawan atau dalam psikologi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Yen, Li, dan Niehoff (2008) menyatakan bahwa OCB dikenal sebagai perilaku sukarela antar karyawan dalam organisasi untuk meningkatkan derajat efisiensi dan efektivitas karyawan tanpa adanya imbalan material atau moral. OCB menjadi perhatian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja tim dan organisasi, sehingga memiliki peranan terhadap produktivitas dan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang bersedia untuk meluangkan seluruh kemampuan dan waktu. Seperti membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas, menggantikan karyawan lain yang tidak hadir, ataupun melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya OCB pada karyawan, maka dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Beberapa penelitian telah mengidentifikasi beberapa variabel yang dapat memengaruhi OCB. Empat faktor utama OCB adalah

karakteristik individu yang terkonsentrasi pada kepuasan kerja karyawan, motivasi intrinsik, masa kerja, dan faktor demografi (jenis kelamin), lainnya adalah keadilan, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, relatif rendahnya OCB pegawai yang dapat dilihat dari kurangnya perilaku saling membantu antar pegawai maupun antar bagian, kurangnya kepedulian pegawai pada kinerja organisasi secara umum atau kinerja tim secara khusus, masih adanya beberapa pegawai yang mengeluh mengenai pekerjaan dan berbagai perilaku lain yang menunjukkan masih belum maksimalnya perilaku kewargaan organisasi pegawai (Husniati & Pangestuti, 2018). Pentingnya membangun OCB di lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana persepsi karyawan mengenai bagaimana dirinya dihargai oleh perusahaan. Baik dari sistem manajemen, maupun dari hubungan berinteraksi dengan rekan kerja. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan lingkungan yang positif maka akan memunculkan OCB. Adapun lingkungan yang dipersepsikan oleh karyawan disebut dengan iklim organisasi. Mahendra dan Surya (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan organisasi tempat kerja yang relatif stabil yang dipersepsikan oleh anggotanya sebagai hasil dari persepsi dan interaksi dengan anggota yang dapat memengaruhi sikap atau

perilaku terhadap pekerjaannya dengan indikator struktur organisasi, adanya kepercayaan dari pimpinan organisasi, diberikannya tanggung jawab yang sesuai, adanya dukungan sosial, konflik yang rendah, penghargaan atas prestasi dan kinerja yang baik, dan rasa berharga sebagai anggota tim kerja. Menurut Kusumaputri (2021), iklim organisasi difokuskan pada atribut organisasi, yang memiliki sikap-sikap, perasaan-perasaan, serta perilaku-perilaku, dan memberikan ciri khas pada kehidupan organisasi. Keberadaannya bisa saja tidak dipengaruhi oleh persepsi dan pemahaman anggota organisasi.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Ukkas & Latif, 2017). Iklim organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai dengan tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya (Karyana, 2012). Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi, maka akan semakin meningkat keinginan karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan tingkat OCB pada karyawan dapat meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, iklim organisasi dapat menjadi penyebab berkembangnya OCB dalam suatu organisasi,

karena iklim organisasi yang kondusif akan memengaruhi perilaku dan keadaan karyawan di dalam organisasi tersebut. Perilaku yang akan muncul bukan hanya untuk sekedar ingin dilihat tetapi sudah merupakan bentuk dari komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Perilaku tersebut sangat berguna untuk mendukung berkembangnya perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap OCB karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja dari karyawan juga dapat menyebabkan timbulnya OCB (Robbin & Judge, 2007). Kepuasan kerja merupakan salah satu respon dari sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan berbagai aspek pekerjaannya (Spector, 1997). Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, berdasarkan evaluasi karakteristik pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat meningkatkan kontribusi diri dalam organisasi tersebut (Pratiwi, 2020). Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa karyawan yang puas dalam pekerjaannya tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan norma dalam pekerjaan. Selain itu,

karyawan yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya karena karyawan ingin merespon pengalaman yang positif.

Penelitian Nurhasnawati dan Subhan (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap OCB. Artinya semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula OCB. Iklim organisasi yang sehat dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku organisasi karyawan. Iklim organisasi yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi akan membentuk perilaku di mana karyawan siap memberikan usaha lebih di luar dari yang diwajibkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah (1) iklim organisasi memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, (2) kepuasan kerja memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, dan (3) iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi *organizational citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, dengan sampel sebanyak 185 responden, terdiri dari 55 laki-laki dan 130 perempuan. Sebelum melakukan pengambilan data, skala yang diadaptasi tercantum dalam

bahasa asing. Maka peneliti menerjemahkan ke dalam bahasa Indonesia agar aitem tersebut dapat dipahami oleh partisipan pada proses pengumpulan data. Pada penelitian ini OCB untuk karyawan diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) berdasarkan lima dimensi dari Organ (1988), yaitu (1) *altruism*, (2) *civic virtue*, (3) *conscientiousness*, (4) *courtesy*, dan (5) *sportsmanship*. Skala OCB ini berisi 24 pernyataan. Salah satu contoh butir untuk dimensi *altruism* adalah “Saya membantu karyawan yang memiliki beban kerja yang berat”. Skala ini memiliki kategori respons mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju dan rentang skor 1-7. Item terdiri dari bentuk pertanyaan positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif (*unfavorable*). Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala OCB, diketahui bahwa terdapat delapan aitem yang gugur dari 36 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.341 sampai 0.595. Reliabilitas alat ukur ini adalah $\alpha = 0.843$.

Pada penelitian ini iklim organisasi diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Sims dan LaFollette (1975) yang didasarkan oleh Litwin dan Stringer *Organization Climate Questionnaire* (1968) berdasarkan sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu: (1) konflik, (2) identitas organisasi, (3) tanggung jawab, (4)

penghargaan, (5) resiko, (6) standar kinerja, (7) struktur, (8) dukungan, dan (9) kehangatan. Skala iklim organisasi ini berisi 43 pernyataan tentang suatu organisasi. Salah satu contoh butir untuk dimensi konflik adalah “Karyawan didorong untuk berpendapat, walaupun tidak setuju dengan pendapat atasan”. Skala ini memiliki kategori respon mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju dan rentang skor 1-6. Item terdiri dari bentuk pertanyaan positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif (*unfavorable*). Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala iklim organisasi organisasi, diketahui bahwa terdapat 21 aitem yang gugur dari 43 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.300 sampai 0.627. Reliabilitas alat ukur ini adalah $\alpha = 0.867$. Pada penelitian ini kepuasan kerja untuk karyawan diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh Spector (1985), yaitu *Job Satisfaction Survey* (JSS). Skala ini didasarkan oleh sembilan aspek kepuasan kerja, yaitu (1) komunikasi, (2) imbalan, (3) rekan kerja, (4) tunjangan, (5) sifat dasar pekerjaan, (6) kondisi operasional, (7) gaji, (8) promosi, dan (9) supervisi. JSS ini berisi 36 pernyataan tentang kepuasan terhadap pekerjaannya di organisasi. Salah satu contoh butir untuk aspek komunikasi adalah

“Komunikasi di dalam perusahaan ini tampak baik”. JSS memiliki kategori respons mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju dan rentang skor 1-6. Item terdiri dari bentuk pertanyaan positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif (*unfavorable*). Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukandiketahui bahwa terdapat 10 aitem yang gugur dari 24 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.376 sampai 0.754. Reliabilitas alat ukur ini adalah $\alpha = 0.918$. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 hasil dari regresi yang dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap OCB menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 67.899 dan koefisien signifikansi sebesar 0.000 ($p \leq 0.01$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan” dalam penelitian ini diterima. Sementara itu, nilai R^2 adalah sebesar 0.271. Hal ini berarti iklim organisasi memengaruhi OCB sebesar 27.1%, sedangkan pengaruh lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi				
Variabel	F	Sig	R ²	
Iklm organisasi terhadap OCB	67.899	0.000	0.271	
Kepuasan kerja terhadap OCB	32.931	0.000	0.153	
Iklm organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB	35.716	0.000	0.282	

Penelitian Meylandani (2013) menyatakan bahwa OCB pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor iklim organisasi. Penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan OCB. Perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, apabila iklim organisasi di perusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan untuk melakukan OCB. Oleh karena itu dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan OCB karyawan. Karyawan akan mengalami peningkatan OCB yang dipengaruhi oleh semakin baiknya iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Cilla (2011) menyatakan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk membuat dan mengimplementasikan pengembangan organisasi serta proses kerja menghasilkan OCB yang lebih besar, khususnya pada dimensi *civic virtue*. Apabila karyawan memiliki kelompok kerja yang suportif maka OCB pada karyawan juga akan meningkat, khususnya pada dimensi *courtesy*. Apabila karyawan memiliki beban kerja dan tekanan yang tinggi pada pekerjaannya, seperti karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan yang sangat ketat. Maka akan menurunkan tingkat

OCB karyawan, khususnya pada dimensi *conscientiousness*. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang baik dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk menunjukkan OCB.

Hasil dari regresi sederhana yang dilakukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 32.931 dan koefisien signifikansi sebesar 0.000 ($p \leq 0.01$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan” dalam penelitian ini diterima. Sementara itu, nilai R² adalah sebesar 0.153. Hal ini berarti iklim organisasi memengaruhi OCB sebesar 15.3%, sedangkan pengaruh lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngadiman dan Ratmawati (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB sehingga mengarah pada hubungan yang positif. Kepuasan kerja mampu memotivasi peningkatan OCB pada institusi tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan, akan mendorong peningkatan perilaku positif untuk

kepentingan dan kemajuan lembaga. Pradhiptya (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula OCB.

Jex dan Britt (2014) menyatakan bahwa salah satu penyebab utama terjadinya OCB yang berpengaruh positif adalah kepuasan kerja. Pandangan ini muncul dari penelitian psikologi sosial yang cukup panjang yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan suasana hati yang positif, sehingga dapat meningkatkan frekuensi bantuan dan bentuk lain dari perilaku prososial yang spontan. Suasana hati positif dan perilaku membantu (altruisme) sebenarnya saling memperkuat karena membantu orang lain biasanya membuat orang merasa baik. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Alkhadher, Beehr, dan Meng (2020) juga memperoleh hasil dimana ketika karyawan merasa puas karena organisasi memberikan tempat kerja yang memuaskan dengan perlakuan yang baik kepada karyawan, maka karyawan dapat membalas dengan memberikan bantuan ekstra kepada organisasi dalam bentuk OCB. Velickovska (2017) menyatakan bahwa dengan karyawan merasakan kepuasan kerja, karyawan akan bersedia melakukan yang terbaik dan dalam beberapa hal, membalasnya kepada organisasi sebagai rasa terima kasih karena telah menyediakan kondisi kerja yang baik. Zeinabadi (2010) menegaskan hubungan yang

kuat antara OCB, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perilaku adalah aktivitas *coping* yang dihasilkan dari suatu penilaian individu terhadap situasi dan respons emosional. Kepuasan kerja mewakili penilaian berbagai aspek lingkungan kerja. Selanjutnya, OCB adalah aktivitas *coping* yang muncul sebagai hasil dari emosi positif.

Hasil dari regresi berganda yang dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 35.716 dan koefisien signifikansi sebesar 0.000 ($p \leq 0.01$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan” dalam penelitian ini diterima. Sementara itu, nilai R^2 adalah sebesar 0.282. Hal ini berarti iklim organisasi memengaruhi OCB sebesar 28.2%.

Perhitungan regresi antara variabel iklim organisasi dan OCB diperoleh R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0.271 yang berarti OCB 27.1% dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, sedangkan sisanya 72.3% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Dewi (2017) yang menyebutkan hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan OCB. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim

organisasi dipersepsikan secara positif, maka karyawan sebagai anggota organisasi akan sukarela melakukan pekerjaannya dalam organisasi atau perusahaan melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan. Penelitian Asari, Abdullah, dan Wibowo (2018) hasilnya membuktikan efek positif langsung dari iklim organisasi pada OCB. Ini berarti untuk meningkatkan OCB maka perlu menciptakan lingkungan yang kondusif. Studi dari Pourkiani, Farokhian, dan Gheisari (2014) menyatakan bahwa di mana kantor yang memiliki iklim organisasi dalam performa yang baik, OCB karyawan akan lebih banyak terjadi. Sebuah studi telah dilakukan oleh Noor, Bhatti, Khan, dan Khan (2011) memperoleh hasil bahwa iklim organisasi berdampak positif terhadap OCB dan setiap kali iklim lebih terbuka dan protektif maka dampak tersebut akan semakin besar.

Huang, You, dan Tsai (2012) mengidentifikasi tiga faktor OCB yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi. Asari (2017) menyatakan perwujudan iklim organisasi berupa persepsi, sikap dan perilaku anggota. Persepsi pribadi tentang lingkungan organisasinya akan memengaruhi sikap dan perilaku. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Lin dan Lin (2011) yang berkaitan dengan pengaruh

organisasi terhadap OCB ketika pekerja memiliki rasa bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, maka akan lebih menampilkan OCB. Hasil penelitian sebelumnya dari Soelton (2020) juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Asari (2017) menyatakan bahwa berdasarkan kajian teoritis para ahli, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan OCB. Menurut Luthans (2010), kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Respon emosional dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja menunjukkan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menjadi pedoman bagi para atasan dalam upaya meningkatkan OCB karyawan dengan membangun sikap positif terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Sikap positif melalui kebanggaan pada karyawan, fasilitas yang disediakan organisasi, karyawan merasa diberi kesempatan promosi. Sikap positif karyawan dengan pekerjaannya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, kemudian melahirkan perilaku ekstra berupa OCB di lingkungan organisasi.

Tabel 2. Hasil Rerata Empirik

Variabel	Rerata Empirik	
	Skor	Kategori
OCB	84.40	Tinggi
Iklim Organisasi	136.09	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	114.08	Tinggi

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa rerata empirik dari skala OCB adalah 84.40 dengan kategori tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki OCB yang tinggi. Rerata empirik dari skala iklim organisasi adalah 136.09 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki iklim organisasi yang sangat kondusif. Rerata empirik dari skala kepuasan kerja adalah 114.08 dengan kategori tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja, baik sendiri maupun bersama-sama, memengaruhi OCB karyawan. Rerata empirik dari skala OCB masuk ke dalam kategori tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini memiliki OCB yang tinggi. Rerata empirik dari skala iklim organisasi masuk ke dalam kategori sangat tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini memiliki iklim organisasi yang sangat kondusif. Rerata empirik dari skala kepuasan kerja masuk ke dalam kategori tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Asari, A. (2017). Effect of personality, organizational climate, and work

satisfaction on organizational citizenship behavior teacher. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 45-51.

Asari, A., Abdullah, T., & Wibowo, W. (2018). The effect of personality, organizational climate and job satisfaction on teachers organizational citizenship behavior at public vocational high school in DKI Jakarta province. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 06(04), 191-197.

Alkhadher, O., Beehr, T., & Meng, L. (2020). Individualism-collectivism and nation as moderators of the job satisfaction-organisational citizenship behaviour relationship in the United States, China, and Kuwait. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(4), 469-482.

Cilla Jr., M. J. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity. *Thesis*: San Jose State University.

Huang, C. C., You, C. S., & Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.

Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran"

- Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234-242.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Karyana, A. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di unit pelaksana teknis kurikulum Kecamatan Jasinaga Kabupaten Bogor. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8 (1), 67-83.
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim organisasi: Perspektif psikologi*. Deepublish: Sleman.
- Lin, J. S. J., & Lin, S. C. (2011). Moderating effect of organizational climate on the relationship of organizational support and service-oriented organizational citizenship behaviors. *African Journal of Business Management*, 5(2), 582-595.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivational and organizational climate: Graduate school of business administration. *Harvard University, Boston, USA*, 1-3.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach, Twelfth edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Doctoral dissertation*: Udayana University.
- Meylandani, D. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizens behavioral (OCB) pada perawat RSUD Kanjuruhan Kepanjen kabupaten Malang. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Malang*, 1(1), 1-13.
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M. A. A., & Khan, M. Y. (2011). The impact of employees perception of organizational climate on organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational commitment and moderating impact of social network ties in Pakistani context. *European Journal of Social Sciences*, 22(1), 81-96.
- Ngadiman, A. E., & Ratmawati, D. (2013). Influence of transformational leadership and organization climate to the work satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior on the educational personnel of Sebelas Maret University, Surakarta. *European Journal of Business and Management*, 5(10), 97-114.
- Nurhasnawati, N., & Subhan, M. (2018). Pengaruh antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behaviour pada guru MIN sekota Pekanbaru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 1(2), 96-111.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management* 2000, 26(3), 513-563.
- Pourkiani, M., Farokhian, A., & Gheisari, F. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(S3), 282-290.
- Pradhitya, A. R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan mediasi komitmen organisasional. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 50-58.
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-analisis: Hubungan antara kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). *Psikostudia*, 9(1), 11-17.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 11-17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. London: Pearson education limited.
- Sims, H. P., & LaFollette, W. (1975). An assessment of the Litwin and Stringer organization climate questionnaire. *Personnel Psychology*, 28(1), 19-38. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb00388.x>
- Soelton, M. (2020). The implication of job satisfaction that influence workers to practice organizational citizenship behaviour (OCB) in the work place. *Archives of Business Research*, 8(5), 33-48.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. New Jersey: Sage Publications, Inc.
- 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), 19-28.
- Velickovska, I. (2017). Organizational citizenship behavior-definition, determinants and effects. *Engineering Management*, 3(1), 40-51.
- Yen, H. R., Li, E. Y., & Niehoff, B. P. (2008). Do organizational citizenship behaviors lead to information system success?: Testing the mediation effects of integration climate and project management. *Information & Management*, 45(6), 394-402.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.