
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SERI KUALA LOBAM

Oleh

Eka Kurnia Saputra¹, Asrhie Kurnia Ningsih², M Syafnur³, Herman⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹ekakurnia@stie-pembangunan.ac.id, ²asrchiekurnia537@gmail.com,

³msyafnur07@gmail.com, ⁴hermanlawyer73@gmail.com

Article History:

Received: 02-12-2023

Revised: 14-12-2023

Accepted: 05-01-2024

Keywords:

Iklm Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada pegawai di Kantor kecamatan Seri Kuala Lobam. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 33, dimana penentuan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif. Objek penenelitian yaitu pegawai Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan nilai thitung (2,415) dan thitung (3,605) > ttabel (2,042). Variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan nilai Fhitung (9,252) > Ftabel (3,32). Nilai Adjust R Square sebesar 0,340 atau 34%. Sementara sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya iklim organisasi dan komitmen organisasi maka akan meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Untuk itu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan tugas yang diberikan (Samsuni, 2017). Selain itu untuk mencapai keberhasilan organisasi sumber daya manusia yang dimiliki tidak hanya mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan namun juga mampu untuk menjalankan tugas di luar dari tugas yang telah

diberikan (*extra-role*) (Satyawan & Netra, 2017). Perilaku *ekstra-role* di dalam organisasi biasa dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Putra & Sudibya, 2018).

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ini tercermin dalam perilaku pegawai yang ingin membantu pekerjaan pegawai lainnya secara sukarela. Menurut Garay, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku sukarela dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang bukan kewajibannya untuk mencapai kemajuan organisasi (Lestari & Sujono, 2021).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dapat diartikan sebagai sebuah perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi untuk melakukan tugas di luar *job description* sehingga mampu untuk memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi tanpa adanya harapan untuk memperoleh suatu penghargaan (Lestari & Ichsan, 2020).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang dapat dilakukan oleh pegawai yaitu seperti membantu rekan kerja, sukarela dalam melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta menggunakan waktu yang efektif di tempat kerja (Wahidah *et.al.* 2021). Menurut perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi (Wahidah *et.al.* 2021).

Menurut pendapat Hidayat & Tarigan (2014) Iklim Organisasi merupakan keadaan lingkungan kerja organisasi yang dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi baik secara langsung atau tidak langsung dan dapat memengaruhi kinerja dan perilaku anggota organisasi. Iklim Organisasi dapat menjadi penentu mampu atau tidaknya seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Ukkas & Latif, 2017).

Iklim Organisasi berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku di organisasi sehingga dapat memengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Priambodo *et.al.* 2019).

Komitmen Organisasi diartikan sebagai tingkat keterlibatan pegawai di dalam organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dimana terdapat sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal menurut pendapat Greenberg dan Baron (Monika *et.al.* 2021). Menurut pendapat Sopiah (Nirmala & Azzuhri, 2017) dengan adanya Komitmen Organisasi yang tinggi akan mampu memperoleh performa kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah dan tingkat keluar-masuk (*turnover*) pegawai yang rendah. Komitmen Organisasi yaitu cerminan hubungan antara seseorang dengan organisasi, dimana apabila seseorang yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja (Ukkas & Latif, 2017).

Permasalahan terkait dengan Iklim Organisasi yang terjadi di dalam Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam yaitu berkaitan dengan komunikasi yang terjalin di dalam Kantor sering kali menimbulkan kesalahpahaman, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, dan juga berkaitan dengan tekanan pekerjaan yang diberikan. Permasalahan terkait dengan Komitmen Organisasi yang ada di dalam Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam yaitu kecenderungan pegawai untuk pindah apabila memperoleh sebuah kesempatan dan kurangnya rasa untuk berkontribusi secara sepenuh hati terhadap kemajuan organisasi. Permasalahan

terkait dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yaitu tingkat kesadaran dan kepedulian pegawai yang cenderung rendah.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pegawai Di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam.

Hubungan Antar Variabel

Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Iklim Organisasi merupakan pemahaman karyawan terhadap kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku di organisasi yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Priambodo *et.al.* 2019). Sehingga dalam hal ini Iklim Organisasi menjadi hal penting untuk diciptakan karena akan menjadi persepsi seseorang mengenai apa yang telah diberikan organisasi dan dapat dijadikan sebagai dasar dalam menentukan tingkah laku anggota organisasi selanjutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harmius *et.al.* 2021; Nirmala & Azzuhri, 2017; Ukkas & Latif, 2017). Dimana menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

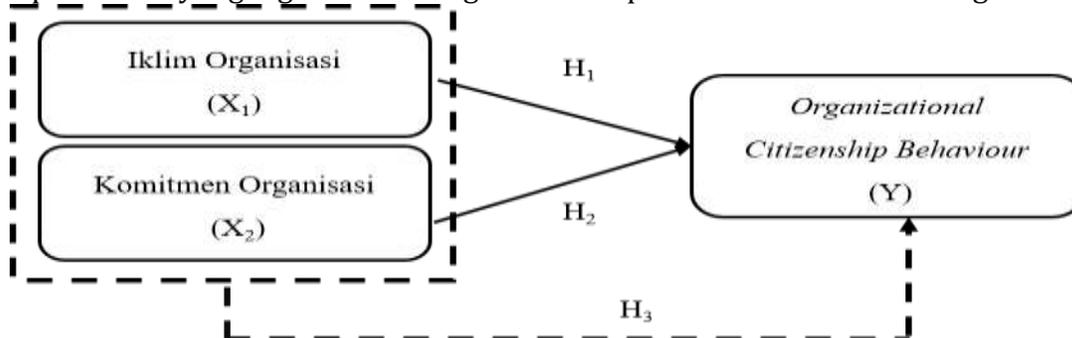
Komitmen Organisasi ini dapat diartikan sebagai bentuk dari perilaku psikologis yang dapat menciptakan hubungan antara pegawai dan organisasi sehingga akan mampu untuk memengaruhi keputusan pegawai agar tetap berada di dalam organisasi (Pandey *et.al.* 2019). Komitmen Organisasi akan memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai dikarenakan dengan adanya Komitmen Organisasi pegawai akan dapat secara aktif bekerja dan memberikan yang terbaik terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Apriyana *et.al.* 2021; Monika *et.al.* 2021; Pandey *et.al.* 2019). Dimana menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi menjadi penyebab berkembangnya sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan tindakan seseorang untuk melakukan tugas-tugas di luar kewajibannya, mendahulukan kepentingan organisasi daripada pribadi, berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan organisasi, membantu dan bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Arbiyanti & Sudibjo, 2020). Untuk itulah dalam menciptakan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari setiap anggota organisasi, sebuah organisasi harus menciptakan sebuah Iklim Organisasi yang baik sehingga mampu untuk memunculkan Komitmen Organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap perilaku keorganisasian di dalam diri anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hindristina *et.al.* 2021; Tamara & Dirbawanto, 2022; Ukkas & Latif, 2017). Dimana menyatakann bahwa iklim organisasi dan komitme organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang ingin dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, (2023)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Diduga terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam.
- H₂: Diduga adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam.
- H₃: Diduga adanya pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun sebuah teori yang berfungsi untuk mendeskripsikan suatu gejala (Sujarweni, 2018). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam. Sedangkan, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, internet dan lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam yang berjumlah 33 orang pegawai yang terdiri dari 14 orang PNS dan 19 orang Honorer. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi berganda serta uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji F (Simultan), dan uji koefisien determinasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Iklm Organisasi (X_1)			
Pernyataan 1	0,664	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,532	0,344	Valid
Pernyataan 3	0,639	0,344	Valid
Pernyataan 4	0,678	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,631	0,344	Valid
Pernyataan 6	0,610	0,344	Valid
Pernyataan 7	0,692	0,344	Valid
Pernyataan 8	0,662	0,344	Valid
Pernyataan 9	0,714	0,344	Valid
Pernyataan 10	0,524	0,344	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)			
Pernyataan 1	0,459	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,654	0,344	Valid
Pernyataan 3	0,569	0,344	Valid
Pernyataan 4	0,705	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,552	0,344	Valid
Pernyataan 6	0,655	0,344	Valid
Pernyataan 7	0,520	0,344	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,344	Valid
Pernyataan 9	0,453	0,344	Valid
Organizational Citizenship Behaviour (Y)			
Pernyataan 1	0,703	0,344	Valid
Pernyataan 2	0,729	0,344	Valid
Pernyataan 3	0,625	0,344	Valid
Pernyataan 4	0,491	0,344	Valid
Pernyataan 5	0,742	0,344	Valid
Pernyataan 6	0,410	0,344	Valid
Pernyataan 7	0,759	0,344	Valid
Pernyataan 8	0,844	0,344	Valid
Pernyataan 9	0,742	0,344	Valid
Pernyataan 10	0,850	0,344	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, (2023)

Pada Tabel 6 di atas, hasil yang disajikan diketahui bahwa rata-rata r_{hitung} setiap butir pernyataan yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

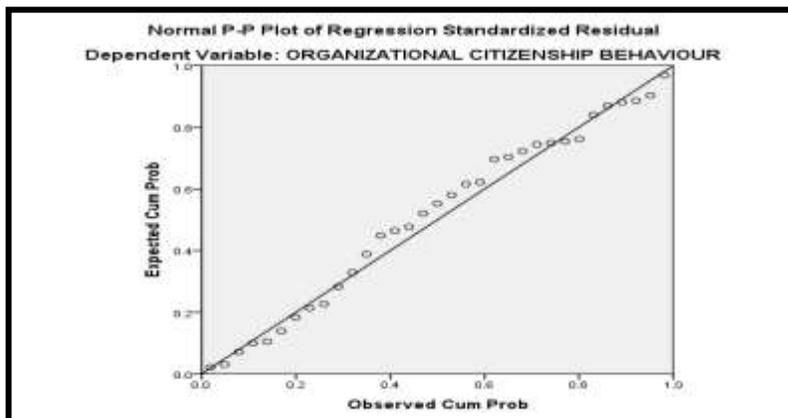
Variabel	<i>Crobanch's Alpha</i>	Keterangan
<i>Iklm Organisasi</i>	0,837	Reliabel
<i>Komitmen Organisasi</i>	0,712	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,870	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS, (2023)

Pada Tabel 7 di atas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) memiliki koefisien *crobanch's alpha* 0,837, 0,712 dan 0,870, dimana hasil tersebut lebih dari nilai *critical value* yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel atau layak digunakan.

Asumsi Klasik

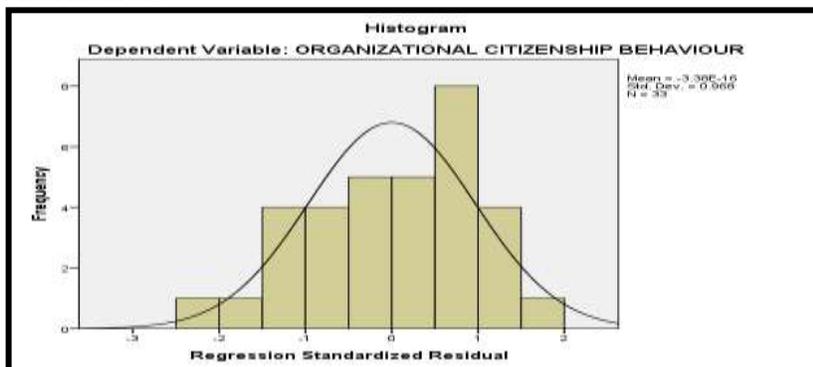
Uji Normalitas



Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan grafik P-P Plot

Berdasarkan Gambar 2 di atas gambar grafik P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal atau dengan kata lain model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 3 di atas terlihat bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan pola grafik histogram yang berbentuk lonceng. Dengan kata lain distribusi data tersebut tidak melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.71785498
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.060
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.552
Asymp. Sig. (2-tailed)		.920
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil olah data SPSS, (2023)

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hasil analisis dengan metode *one sampling kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* Z sebesar 0,552 dan nilai signifikan sebesar 0,920. Karena nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Iklim Organisasi	1.000	1.000
	Komitmen Organisasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Berdasarkan Tabel 9 *diperoleh* hasil uji multikolinieritas Iklim Organisasi (X_1) nilai sebesar 1,000 < 10 dengan nilai *tolerance* sebesar 1,000 > 0,1 dan nilai VIF untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,000 < 10 dengan nilai *tolerance* sebesar 1,000 > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara model variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 di atas *menunjukkan* bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel iklim organisasi (X_1) dan *komitmen* organisasi (X_2) terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-2.906	9.460	
1 Iklim Organisasi	.453	.187	.347
Komitmen Organisasi	.731	.203	.518

a. *Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour*

Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, analisis data di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$a = -2,906$ merupakan nilai konstanta. Hal ini berarti apabila variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) nilainya sama dengan 0, maka variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mengalami penurunan. Menurut Maylina & Mulazid, (2018) nilai konstanta negatif (-2,906) tidak menjadi masalah, jika X_1 dan X_2 tidak sama dengan nol karena tidak mungkin dilakukan. skala likert yang digunakan untuk kuesioner tidak memasukkan angka nol, tetapi range dari 1-5, oleh karena itu variabel X_1 dan X_2 tidak mungkin sama dengan nol, maka dari itu nilai konstanta negatif tersebut dapat diabaikan.

$b_1 = 0,453$ merupakan nilai koefisien regresi Iklim Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi naik 1 satuan maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan naik sebesar 0,453. Koefisien regresi tersebut bersifat positif atau dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah positif.

$b_2 = 0,731$ merupakan nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi naik 1 satuan maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan naik sebesar 0,731. Koefisien regresi tersebut bersifat positif atau dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah positif.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Sujarweni (2018) uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.906	9.460		
	Iklm Organisasi	.453	.187	.347	2.415 .022
	Komitmen Organisasi	.731	.203	.518	3.605 .001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Dari Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam yaitu, sebagai berikut:

- Hasil uji t untuk variabel Iklim Organisasi yaitu diperoleh bahwa nilai t_{hitung} Iklim Organisasi sebesar 2,415 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga hasil yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,415 > 2,042$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,022 ($0,022 < 0,05$). Dengan demikian, kesimpulan yang diambil yakni Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial (positif) dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- Hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu diperoleh bahwa nilai t_{hitung} Iklim Organisasi sebesar 3,605 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga hasil yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,606 > 2,042$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, kesimpulan yang diambil yakni Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial (positif) dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (2018) uji F ini digunakan untuk mengetahui kelayakan data atau mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	645.311	2	322.656	9.252	.001 ^b
	Residual	1046.204	30	34.873		
	Total	1691.515	32			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

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

Sumber : Hasil output SPSS, (2023)

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,252 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,32 sehingga hasil yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,252 > 3,32$) dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat mendeskripsikan variasi variabel dependen.

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.381	.340	5.905

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

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Sumber : Hasil olah data SPSS, (2023)

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,340 atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu sebesar 34% sedangkan sisanya yaitu sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,415 dimana jika dilakukan perbandingan dengan t_{tabel} yang sebesar 2,042 maka nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai t_{tabel} . Untuk nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,022 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitasnya yaitu 0,05 atau ($0,005 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan kata lain bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sementara nilai t yang positif menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) hal ini menunjukkan bahwa apabila suasana kerja yang nyaman mampu untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam diri pegawai. Dimana peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ditandai dengan adanya peningkatan perilaku pegawai dalam membantu rekan kerja secara sukarela, mematuhi peraturan yang berlaku, pegawai akan membantu dalam memberikan sebuah solusi ketika terjadi permasalahan yang dihadapi oleh rekan kerja serta akan memberikan dukungan satu sama lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirmala & Azzuhri (2017) bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,605 dimana jika dilakukan perbandingan dengan t_{tabel} yang sebesar 2,042 maka nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai t_{tabel} . Untuk nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan nilai

probabilitasnya yaitu 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan kata lain bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sementara nilai t yang positif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang lebih baik. Dimana perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik dari seorang pegawai ditandai dengan pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan di dalam instansi, merasa bangga menjadi bagian dari instansi, loyal, dan mampu untuk memberikan perhatian penuh sehingga dapat mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Apriyana *et.al.* (2021) bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

3. Pengaruh Iklim Organisasi Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,252 dimana jika dilakukan perbandingan dengan F_{tabel} yang sebesar 3,32 maka nilai F_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai F_{tabel} . Untuk nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitasnya yaitu 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan kata lain bahwa Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Adanya pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai akan meningkat apabila terdapat peningkatan di dalam Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi. Peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ditandai dengan perasaan bahagia pegawai dan tanggung jawabnya dalam penyelesaian tugas serta pekerjaannya, terdapat keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi, pegawai rela melakukan pekerjaan di luar dari tugas dan tanggung jawabnya, merasa bangga dan juga tidak melakukan hal yang menyebabkan kerugian di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tamara & Dirbawanto (2022) bahwa Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Iklim Organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di dalam diri pegawai Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam. Hal ini dibuktikan apabila Iklim Organisasi yang terjalin semakin kondusif dan suasana yang di dalam Kantor memberikan kenyamanan yang dapat dirasakan oleh pegawai maka akan memicu peningkatan di dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari seorang pegawai.
2. Komitmen Organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di dalam diri pegawai Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam. Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh pegawai dibuktikan dengan adanya rasa bangga terhadap kantor tempat bekerja dan merasa bahagia telah menjadi bagian di dalam instansi serta keinginan untuk meninggalkan instansi semakin kecil sehingga dengan adanya Komitmen Organisasi yang muncul di dalam diri pegawai akan mendukung peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
3. Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki peran penting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di dalam diri pegawai Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam. Hal ini dibuktikan dengan terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif dan pegawai mempunyai rasa bangga telah menjadi bagian dari instansi akan membuat pegawai rela untuk melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawab yang diberikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkaitan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

Bagi Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam

1. Pihak dari Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam perlu untuk meningkatkan komunikasi yang terjadi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya terutama dalam pemberian tugas dan tanggung jawab agar tugas-tugas yang telah diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Peningkatan tersebut bisa dilakukan dengan memberikan penjelasan secara rinci terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan terhadap pemberian tugas yang sekiranya belum dipahami.
2. Pihak dari Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam perlu untuk membangun keterikatan emosional dan moral *value* sehingga pegawai memiliki kesetiaan terhadap instansi, merasa bangga telah menjadi bagian dari instansi serta pegawai memiliki keinginan untuk bekerja di luar dari *job description*.
3. Pihak dari Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam perlu untuk memberikan perhatian lebih kepada pegawai dan memberikan umpan balik seperti halnya pujian atau penghargaan kepada pegawai yang telah berperilaku baik serta juga dapat dilakukannya kegiatan *family gathering* secara rutin agar dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan rasa kepedulian pegawai satu sama lainnya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan pengembangan serta menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seperti budaya organisasi, dukungan

organisasional, kepuasan kerja, loyalitas kerja, keadilan organisasi, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan *employee engagement*.

2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian ini di sektor yang berbeda sehingga dapat memperoleh wawasan yang lebih luas dan membandingkan dengan penemuan yang dilakukan oleh peneliti yang sudah ada. Sehingga hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21.
- [2] Apriyana, I. K. K., Widayani, A. A. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Lpd Di Desa Adat Penarungan. *Junal EMAS*, 2(2), 150–158.
- [3] Arbiyanti, R., & Sudibjo, N. (2020). Pengaruh Keberagaman, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 80–94.
- [4] Harmius, Yunus, M., & Musnadi, S. (2021). The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behaviour And Its Impact On Employee Perfomance At Pidie Jaya Regional Secretariat Office. *International Journal Of Business Management And Economic Review*, 4(02), 75–91.
- [5] Hidayat, F., & Tarigan, U. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 2(2), 196–214.
- [6] Hindristina, N. K. B. Y., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan organizational terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. *Jurnal Emas*, 2(1), 1–10.
- [7] Kusumayadi, F., & Ali, M. (2019). Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(4), 503–513.
- [8] Lestari, D., & Ichsan, R. M. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Rifan Financindo berjangka Jakarta. *Jurnal Mahasiswwa Manajemen*, 1(1), 1–26.
- [9] Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(1), 1–14.
- [10] Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- [11] Maylina, D., & Mulazid, A. S. (2018). Analisis Pengaruh Service Quality , Customer Relationship Management Dan Keunggulan Produk Abstract Analysis Of Effect Of Service

- Quality , Customer Relationship Managemnet And Advantages Of Saving. *Islamadian, Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 89–106.
- [12] Monika, V. A., Anggen, Y. K., & Harinie, L. T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan CU Betang Asi Kantor Pusat Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(1), 41–51.
- [13] Nirmala, S. P., & Azzuhri, M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk . Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(1), 1–13.
- [14] Pandey, K. K., Lengkong, V., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank SulutGo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5266–5275.
- [15] Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- [16] Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4447–4474.
- [17] Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, XVII(31), 113–124.
- [18] Satyawan, I. P. A., & Netra, I. G. S. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3651–3682.
- [19] Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- [20] Suwandi, E. (2022). *Metodologi Penelitian* (1 ed.). PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- [21] Tamara, R. D. P., & Dirbawanto, N. D. (2022). The Effect Of Organizational Commitment And Organizational Climate On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At BRI Bank Employees Kisaran Branch Office. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal)*, 2(1), 357–367.
- [22] Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Equilibrium*, 06(01), 19–28.
- [23] Wahidah, S. N., Widjajani, S., & Rahmawati, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisaksi). *Volatilitas*, 5(3), 1–17.