



Hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan di Perusahaan X

Kharisma Kawengian^{1*}, Kristiana Haryanti²

^{1,2} Magister Profesi Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, Indonesia.

*kharisma27kawengian@gmail.com

Abstrak

Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki OCB untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa faktor yang dapat mendukung OCB adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 102 orang pegawai di Perumda Air Minum Duasudara Kota Bitung dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen dalam penelitian ini yaitu *Psychological Climate Scale*, *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), dan *Organizational Citizenship Behaviour Scale*. Analisis data menggunakan korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan simultan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai ($R = 0,349$; $p < 0,02$). Selain itu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ($r = 0,403$; $p < 0,00$) kemudian hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ($r = 0,323$; $p < 0,01$). Ketika pegawai memiliki iklim organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mampu mendorong komitmen organisasi yang tinggi terhadap pegawai, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan OCB pegawai.

Kata Kunci: iklim organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB)

Abstract

Organizations need employees who have OCB to support organizational effectiveness and efficiency. Several factors that can support OCB are organizational climate and organizational commitment. This research used quantitative method that aims to determine the relationship between organizational climate and organizational commitment with *organizational citizenship behaviour* (OCB) in employees. Participants of this research amounted to 102 employees at Perumda Air Minum Duasudara Bitung City using *purposive sampling* technique. The instruments of this research are *Psychological Climate Scale*, *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), and *Organizational Citizenship Behaviour Scale*. The results showed a simultaneous relationship between organizational climate and organizational commitment with *organizational citizenship behavior* (OCB) in employees ($R = 0.349$; $p < 0.02$). In addition, there is a positive and significant relationship between organizational commitment and *organizational citizenship behavior* (OCB) ($r = 0.403$; $p < 0.00$) then a positive and significant relationship between organizational climate and *organizational citizenship behavior* (OCB) ($r = 0.323$; $p < 0.01$). When employees have a high organizational climate and organizational commitment, *organizational citizenship behaviour* (OCB) will be high and the other way round. Implications for organizations to create a conducive work environment that is able to encourage high organizational commitment to employees, so that it can help in increasing employee OCB.



Keywords: *organizational climate, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB)*

PENDAHULUAN

Organisasi yang dianggap sukses membutuhkan pegawai yang dapat melakukan lebih dari sekedar tugas formal pegawai karena hal tersebut menunjang pegawai menghasilkan kinerja yang melebihi harapan organisasi (Robbins dan Judge, 2016). Perilaku ini disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian dari Douglas et al., (2017) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi lainnya. Pegawai dengan OCB yang baik dapat berkontribusi pada produktivitas organisasi dan mengambil peran dalam keberhasilan suatu organisasi (Ummah dan Athambawa, 2018). Berbeda dengan pegawai yang memiliki perilaku OCB rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumajati (2014) menemukan bahwa pegawai dengan OCB rendah ditandai dengan perilaku kerja yang asal-asalan, tidak mau memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan organisasinya. Lebih lanjut pegawai dengan OCB rendah dapat menimbulkan permasalahan personal antara rekan kerja dan tidak ada tanggung jawab secara etis berdampak pada tidak efektifnya sebuah organisasi (Fatima, 2015). OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi (Organ et al., 2006).

Peneliti lain Savira et al., (2023) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan terhadap OCB. Penelitian dari Rumengan et al., (2022) mengatakan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen akan menunjukkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk bertahan di organisasi tersebut. Arshad et al., (2021) pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih besar kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku peran ekstra/OCB. Penelitian dari Zayas-ortiz et al., (2015) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Peneliti merumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi OCB yakni iklim organisasi (Soegandhi et al., 2013). Menurut Shim (2016) kualitas iklim organisasi yang positif dapat dilihat dari pegawai yang berpersepsi baik terhadap lingkungan kerjanya, mampu mencapai banyak hal berharga untuk organisasi, terlibat dalam pekerjaan dan memberikan kualitas kerja terbaik bagi organisasi. Iklim organisasi yang baik mengarah pada inspirasi dan dorongan di antara pegawai untuk melakukan lebih dari peran



(*extra role/ocb*) pekerjaan yang telah ditentukan sehingga hal ini mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Hajirasouliha et al., 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Mukti&Puspitadewi (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian mengenai ketiga variabel yaitu iklim organisasi, komitmen organisasi, dan OCB telah banyak dilakukan. Namun penelitian yang menggunakan iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan penggunaan ketiga variabel ini secara bersamaan masih belum banyak diteliti. Peneliti terdahulu Rao dan Saidi (2020) meneliti hubungan antara ketiga variabel tersebut, hasil penelitian menyatakan bahwa perilaku OCB di dorong dari iklim organisasi dan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sejalan dengan itu, penelitian dari Gheisari et al., (2014) yang dilakukan pada pegawai menunjukkan hasil yang sama. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi pegawai (Sulianti et al., 2022). Maka dari itu, berdasar pada penelitian terdahulu, ketiga variabel ini perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan populasi dan tempat yang berbeda. Sehingga hipotesis ketiga yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Responden dalam penyebaran skala sebanyak 102 pegawai tetap yang ada di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Dua sudara Kota Bitung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala. Skala pertama yaitu *Psychological Climate Scale* yang diadaptasi dari Koys & DeCotiis (1991), memiliki 29 aitem dengan daya diskriminasi baik dan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,92. Skala yang kedua *Organizational*



Commitment Questionnaire diadaptasi dari Allen & Meyer (1990), memiliki 12 aitem dengan daya diskriminasi baik dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,85. Skala yang ketiga *Organizational Citizenship Behavior Scale* diadaptasi dari Tawil (2022), memiliki 24 aitem dengan daya diskriminasi baik dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,91. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban yakni skala penilaian 1 (satu) sampai 4 (empat) yang berarti sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai. Teknik analisis yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 25.0.

HASIL

Hasil analisis deskriptif pada variabel Iklim organisasi, Komitmen organisasi, dan OCB. Berikut ini hasil analisis yang telah dilakukan:

Tabel.1 Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Norma	Jumlah Responden	
			F	%
Iklim Organisasi	Rendah	$X \leq 66$	2	2%
	Sedang	$66 \leq X \leq 86$	45	44,1%
	Tinggi	$86 \leq X$	55	53,9%
Komitmen Organisasi	Rendah	$X \leq 32$	42	41,2%
	Sedang	$32 \leq X \leq 39$	44	43,1 %
	Tinggi	$39 \leq X$	16	15,7%
OCB	Rendah	$X \leq 72$	31	30,4%
	Sedang	$72 \leq X \leq 84$	59	57,8%
	Tinggi	$84 \leq X$	12	11,8%

Berdasarkan tabel dua dapat dilihat hasil analisis deskriptif variabel iklim organisasi menunjukkan sebanyak 2 partisipan (2%) memiliki iklim organisasi pada kategori rendah, 45 partisipan (44,1%) memiliki iklim organisasi pada kategori sedang, dan 55 partisipan (53,9%) memiliki iklim organisasi pada kategori tinggi. Variabel komitmen organisasi sebanyak 31 partisipan (30,4%) memiliki komitmen organisasi pada kategori rendah, 59 partisipan (57,8%) memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang, dan 12 partisipan (11,8%) memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi. Hasil analisis deskriptif variabel OCB menunjukkan sebanyak 42 (41,2%) memiliki OCB pada kategori rendah, 44 partisipan (43,1%) memiliki OCB pada kategori sedang dan 16 partisipan (15,7%) memiliki OCB pada



kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat iklim organisasi, komitmen organisasi dan OCB berada pada kategori sedang.

Hasil uji normalitas dari variabel iklim organisasi, komitmen organisasi dan OCB diketahui nilai sig dari masing-masing variabel sebesar 0,000 ($p < 0,005$), sehingga dinyatakan bahwa ketiga variabel tidak berdistribusi normal, dengan demikian analisis selanjutnya menggunakan teknik statistik non parametrik (Sugiyono, 2017).

Tabel.2 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koef Korelasi (r_{xy})	Signifikansi
Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi*OCB	0,403	0,000
Iklim Organisasi*OCB	0,323	0,001
Komitmen Organisasi*OCB	0,349	0,002

Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan *spearman-rho* antara komitmen organisasi dan OCB menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,403 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$) dengan arah korelasi yang positif. Hipotesis pertama diterima. Lebih lanjut hasil antara iklim organisasi dan OCB memperoleh nilai koefisien korelasi 0,323 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dengan arah korelasi yang positif. Hipotesis kedua diterima. Hasil uji analisis korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan antara variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi berganda (R)=0,349, signifikansi sebesar 0.002 ($p < 0,05$) dengan arah korelasi positif. Hipotesis ketiga diterima. Sumbangan efektif iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB memperoleh nilai (R^2) adalah 0,122 atau 12,2%.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan OCB sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cetin, Gürbüz & Sert (2015). Grego-Planer (2019) mengatakan OCB akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi. Pegawai cenderung menunjukkan OCB yang tinggi ketika mereka berkomitmen terhadap organisasinya (Tharikh, Ying & Saad, 2016). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan OCB. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shbail & Shbail (2020) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menunjang peningkatan OCB pada pegawai. Hasil penelitian terdahulu dari Sinaga, Abdullah & Tunas (2019) juga mengungkapkan bahwa iklim yang kondusif atau baik akan berdampak pada peningkatan OCB pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari



Hajirasouliha et al. (2014) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi yang positif akan menginspirasi dan mendorong pegawai untuk melakukan lebih dari peran (*extra role/ocb*) pekerjaan yang telah ditentukan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan yang simultan antara variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan OCB dengan arah korelasi positif. Hasil ini mengartikan bahwa saat iklim organisasi dan komitmen organisasi meningkat maka secara bersama-sama OCB juga meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Gheisari et al., (2014); Rao & Saidi (2022). Penelitian lain dari Savira et al., (2023) dari hasil penelitiannya, mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki kondisi iklim organisasi yang kondusif dan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan membentuk perilaku OCB. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai pendorong pegawai melakukan OCB. Sumbangan efektif iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 12,2%. Artinya iklim organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kecil pada OCB, sisanya sebesar 87,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB antara lain kepribadian, kepuasan kerja, moral pegawai, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi (Organ et al., 2006), umur pegawai (Dewi & Perdhana, 2016), dan masa kerja (Atatsi, Stoffers & Kil, 2021).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner karena kesibukan setiap partisipan yang berbeda-beda sehingga tidak mencukupi waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk peneliti melakukan penelitian. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden mengisi kuesioner dengan baik dan peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui responden terkait dengan pertanyaan dalam kuesioner.

KESIMPULAN

Hipotesis pertama terbukti bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan OCB, hipotesis kedua terbukti bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan OCB, dan yang terakhir hipotesis ketiga terbukti bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan OCB. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai maka akan semakin tinggi perilaku OCB pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mampu mendorong komitmen organisasi yang tinggi terhadap pegawai,



sehingga dapat membantu dalam meningkatkan OCB pegawai. Saran bagi peneliti selanjutnya, untuk mempertimbangkan dan mengembangkan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang memiliki sumbangan efektif bagi OCB seperti kepribadian, kepuasan kerja, moral pegawai, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, umur pegawai, dan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Athar, M. A. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: The mediating role of managerial support. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020032>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2021). Work tenure and organizational citizenship behaviors; a study in ghanaian technical universities. *Sustainability (Switzerland)*, 13(24). <https://doi.org/10.3390/su132413762>
- Cetin, S., Gürbüz, S., & Sert, M. (2015). A Meta-analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Test of Potential Moderator Variables. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(4), 281–303. <https://doi.org/10.1007/s10672-015-9266-5>
- Dewi, R., M & Perdhana, M. S. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 345-353. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Douglas, J., Muturi, D., Douglas, A., & Ochieng, J. (2017). The role of organisational climate in readiness for change to Lean Six Sigma. *TQM Journal*, 29(5), 666–676. <https://doi.org/10.1108/TQM-04-2017-0046>
- Fatima, A. (2015). Impact of Organizational Silence on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Procedural Justice. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9). <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.296>
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company.



-
- Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2986–2996.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2986>
- Hajirasouliha, M., Agha Alikhani, E., Faraji, A., Kamali, S., Aziziha, H., & Mousavi, S. S. (2014). An investigation on the role of organizational climate on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 4(4), 771–774. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.2.009>
- Rao, H. M., & Zaidi, U. (2022). Influences of Dispositional affect, Organisational Commitment and Organisation Climate on OCB among Health Professionals. *International Journal of Life Science and Pharma Research*, 10(2), 67–75 <https://doi.org/10.22376/ijpbs/lpr.2020.10.2.1>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan, A. E., Wahyuni, E. S., Ramadhan, F., & Gunawan, D. (2022). Does Organizational Commitment Mediate the Relationship Between Motivation and Organizational Citizenship Behavior? <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6444>
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32(6), 847–856. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.02.004>
- Sinaga, A., Abdullah, T., & Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioral Entrepreneurship*, 3(2), 41–57. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.2.03>
- Sulianti, N. N., Sapta, I. K. S., Sujana, I. W., & Widnyani, A. A. D. (2022). Organizational Commitment: The Mediator for Work Motivation and Organizational Climate Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen. (JABM)*, 8(3), 779–779. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.779>
- Ummah, S., & Athambawa, S. (2018). Organizational citizenship behavior and job satisfaction among non-academic employees of national universities in the Eastern province of Sri Lanka. *American Journal of Economics and Business Management*, 1(1), 75–84. <http://www.globalresearchnetwork.us>
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>