

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Pada Karyawan PT. Solo Agung Nusantara Sukoharjo)

Jajang Rizki, Rikha Muftia Khoirunnisa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta,
Jl. Kapas No.9, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166

Jajangrizki678@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to determine the impact of work satisfaction and the organizational climate of organizational citizenship behavior. The population in this research is all employees of PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO. Sampling techniques using the purposive sampling technique are sampling techniques with certain considerations, with sample criteria being those that have worked for more than one year. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Hypothesis testing Using Test T and test F. Results showed that work satisfaction has a partial positive effect on organizational citizenship behavior (OCB), while the organizational climate variables are not proven to be influential Partial positive response to organizational citizenship behavior (OCB). Then the F test results showed that the work satisfaction and the organizational climate simultaneously affected the organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, job satisfaction, organizational climate.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang berkualitas dalam bekerja. Karyawan yang berkualitas tidak hanya menyelesaikan pekerjaannya tetapi melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab sendiri di perusahaan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana pekerjaan di kerjakan dengan tim untuk mencapai

tujuan perusahaan, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja lain dalam tim, menghindari konflik dan memahami kendala terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Berkaitan dengan OCB, dalam agama Islam di anjurkan untuk bekerja keras, sesuai dengan hadist Bukhari dan Muslim yang berbunyi

“Sesungguhnya amalan itu tergantung niatnya dan seseorang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang ia niatkan” (HR Bukhari & Muslim).

Titisari (2014:3) menyatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Dipola dan Hoy dalam Wasposito dan Lussy (2012) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada perusahaan melebihi peran spesifikasinya dalam bekerja. Menurut mereka juga, ketersediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam perusahaan merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah perusahaan. OCB meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dengan begitu karyawan yang bersedia untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari

keahlian baru akan meningkatkan kemampuan perusahaan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Wasposito dan Lussy (2012) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Nafi dan Indrawati (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif, menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya. Nafi dan Indrawati (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan individu memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting baginya. Munculnya OCB didapat ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu iklim organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Wasposito dan Lussy (2012) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB. Wirawan (2007:121) menyebutkan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal perusahaan yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota perusahaan mempengaruhi perilaku mereka dan

dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat perusahaan. Sedangkan, Wirawan (2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota perusahaan. Iklim organisasi perlu untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang di berikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Fannis dan Rahmi 2016).

PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO sangat memperhatikan semua aspek perusahaan dengan teliti dan cermat, terlebih lagi dengan sumber daya manusia dalam bekerja dan lingkungan sosialnya. Pelayanan terdepan yang diberikan adalah karyawan yang senantiasa bekerja dengan baik, melayani sepenuh hati, dan berperilaku baik dalam menjalankan tugas. Perilaku tersebut merupakan perilaku OCB bekerja dengan penuh tanggung jawab dan senantiasa melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO di temukan ada beberapa masalah (Menurut penuturan

manajer operasional PT. SANS). Peneliti menduga masalah yang di anggap sering muncul yaitu masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO. Diantaranya adalah rendahnya sikap saling membantu sesama karyawan, sebagai contoh ketika ada karyawan baru mengalami kendala dalam bekerja, tidak semua karyawan lama membantu atau menolong permasalahan yang sedang dialami oleh karyawan baru tersebut. Selanjutnya masalah kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan tersebut bisa di bilang kurang, sebagai contoh masih terjadi saling menuduh antar karyawan ketika terjadi kesalahan. Permasalahan lain yang muncul ialah sikap tidak patuh dan hormat terhadap atasan, ketika atasan menginstruksikan segera mengerjakan pekerjaan, karyawan mengerjakan hal tersebut dengan lambat, kadang tidak terlalu dipedulikan dan sedikit karyawan yang berinisiatif untuk melakukan pekerjaan sebelum menerima intruksi dari atasan (penuturan manajer operasional PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO).

Penuturan – penuturan tersebut bisa dikatakan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan iklim

organisasi, karena kepatuhan karyawan tergantung dari kepuasan kerja dan iklim organisasi yang baik. Sehingga ketika kepuasan dan iklim organisasi tidak berjalan dengan baik, akan menimbulkan perilaku OCB yang rendah, pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasnawati dan Subhan (2018).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Organ dalam Titisari (2014:5) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perilaku individu yang bebas tidak terikat dengan aturan, tetapi bebas dalam hal ini dalam melakukan pekerjaan membantu rekan kerja yang lain untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. Definisi lain di kemukakan oleh Titisari (2014:6) bahwa OCB, ialah perilaku menguntungkan perusahaan dan cenderung menguntungkan perusahaan, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Menurut Organ dalam Titisari (2014:7) dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai berikut:

Altruism (sikap menolong)
Conscientiousness (sikapsukarela)
Sportsmanship (sikap toleransi)
Courtesy (sikap hormat) *Civic Virtue* (sikap tanggung jawab).

Terdapat beberapa definisi mengenai kepuasan kerja dari para ahli, salah satunya oleh Waspodo dan Lussy (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Dijelaskan juga definisi kepuasan kerja menurut Waspodo dan Lussy (2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang di anggap penting.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Sutrisno (2018) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervisor*), rekan kerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji/upah (*pay*)

Iklm dapat diartikan sebagai pengertian tentang *temperature*, tekanan atau cuaca, tetapi dalam ruang lingkup psikologis dapat diartikan tentang kondisi lingkungan sekitar yang secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan. Artinya, iklim organisasi di dalam lingkungan internal perusahaan dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota perusahaan (Ardhanu, 2017). Wirawan (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal perusahaan yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota perusahaan dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat perusahaan.

Menurut Stringer dalam Ardhanu (2017) terdapat enam dimensi iklim organisasi, yaitu : Struktur (*structure*) Standar – standar (*standards*) Tanggung jawab (*responsibility*) Penghargaan (*recognition*) Dukungan (*support*).

KERANGKA BERPIKIR

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Menurut Titisari, (2014:14) kepuasan kerja merupakan sikap umum inidividu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari para pelaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar para manajer maupun pimpinan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tetang perusahaan, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman – pengalaman positif mereka. Ketika semua sudah terpenuhi kebutuhan dan hak karyawan timbul kepuasan terhadap perusahaan dan menimbulkan perilaku OCB atas dasar kesadaran karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB para karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap OCB

Fannis dan Rahmi (2016), mengemukakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari perusahaan lain. Oleh karena itu, OCB dirasa penting untuk dimiliki oleh karyawan karena perilaku OCB dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas perusahaan melalui kontribusi dalam transformasi sumber daya, inovasi dan kemampuan beradaptasi. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui dan memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai

tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabannya (Fannis dan Rahmi, 2016).

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Adanya suasana kondusif dalam iklim organisasi akan mempengaruhi perilaku dan keadaan karyawan di dalam perusahaan tersebut. Bisa dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam perusahaan tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap OCB karyawan dalam perusahaan. Rendahnya perilaku OCB disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya diduga karena iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan Fannis dan Rahmi (2016), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan Ukkas dan Latif (2017) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik secara simultan maupun secara parsial. Dalam hal ini para manajer harus lebih

memperhatikan iklim organisasi sebagai pembentuk perilaku OCB pada diri karyawan. Hal tersebut di pertegas oleh Nurhasnawati dan Subhan (2018) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap OCB

Dalam penelitian lain banyak yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dan iklim organisasi pun berpengaruh terhadap OCB.

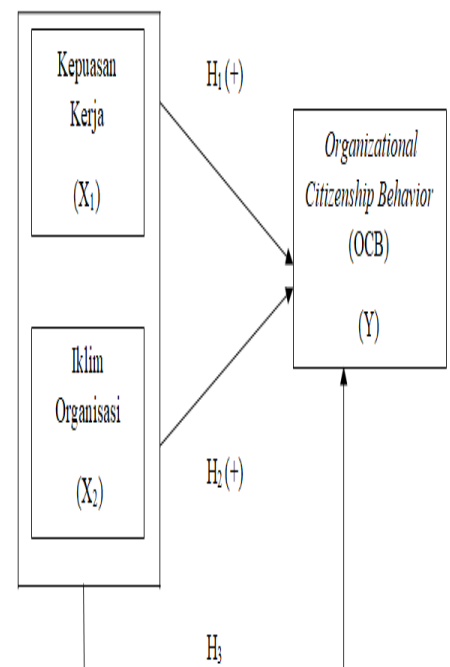
Dari dua variabel tersebut diteliti secara terpisah oleh peneliti terdahulu. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dan Lussy (2012) yang meneliti dua variabel dalam satu penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja (H₁) dan Iklim Organisasi (H₂) secara simultan dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap OCB pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

- Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO dengan total karyawan sebanyak 85 orang.
- Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO. Penentuan minimal sampel dari populasi mengacu pada penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2016) yaitu bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel diteliti. Penelitian ini meneliti 3 variabel, maka minimal sampel dalam penelitian ini yaitu 30 (3x10) orang.
- Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Total karyawan yang sudah bekerja diatas satu tahun sebanyak 70 orang pada periode Januari – Juli tahun 2019
- Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2016:136) *skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.
- Alat ukur uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Apabila dalam penelitian ini nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 maka item dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2016:168).
- Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2016).
- Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :
Rumus :
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$
$$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$$
$$a = \text{Konstanta}$$
$$b_1 = \text{Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja}$$

b_2 = Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi
 x_1 = Kepuasan Kerja
 x_2 = Iklim Perusahaan
 e = Error

seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

ANALISIS DATA

- Uji t atau uji parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individual. Kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

- Uji F pada dasarnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama. Kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

- Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir

Item	Komponen Faktor			Keterangan
	OCB	KK	IO	
OCB.1.2	0,698			Valid
OCB.1.4	0,615			Valid
OCB.2.1	0,561			Valid
OCB.2.2	0,551			Valid
OCB.2.3	0,579			Valid
OCB.3.1	0,740			Valid
OCB.3.3	0,849			Valid
OCB.4.1	0,546			Valid
OCB.5.1	0,626			Valid
KK.1.3		0,587		Valid
KK.2.1		0,536		Valid
KK.2.4		0,505		Valid
KK.3.1		0,521		Valid
KK.3.4		0,735		Valid
KK.4.2		0,756		Valid
KK.5.2		0,543		Valid
KK.5.3		0,517		Valid
KK.5.4		0,672		Valid
IO.1.1			0,716	Valid
IO.1.4			0,590	Valid
IO.1.5			0,737	Valid
IO.2.2			0,554	Valid
IO.3.1			0,629	Valid
IO.3.2			0,763	Valid
IO.4.1			0,662	Valid
IO.4.3			0,657	Valid
IO.4.4			0,597	Valid
IO.5.2			0,609	Valid
IO.6.1			0,586	Valid
IO.6.2			0,560	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20 didapat hasil 30 butir pertanyaan yang dapat dikatakan valid sesuai standar yaitu memiliki nilai *factor loading* > 0,50 dan tidak terdapat nilai negatif seperti pada tabel tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
OCB (Y)	0,820	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,777	Reliabel
Iklm Organisasi (X ₂)	0,866	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena semua nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel > 0,6.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>
		B
1	(Constant)	1,376
	Kepuasan Kerja	0,539
	Iklm Organisasi	0,107

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 1,376 + 0,539X_1 + 0,107X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,376 menyatakan jika nilai kepuasan kerja (X₁) dan iklim organisasi (X₂) dianggap 0, Maka nilai OCB (Y) sebesar 1,376.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja (X₁) adalah 0,539 bertanda positif, artinya semakin naik kepuasan kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,539. Apabila nilai kepuasan kerja dianggap 0, maka nilai OCB menjadi -0,539.
- 3) Koefisien regresi iklim organisasi (X₂) adalah 0,107 bertanda positif, artinya semakin naik iklim organisasi (X₂) sebesar 1 satuan, maka nilai OCB (Y) akan meningkat 0,107. Apabila nilai iklim organisasi dianggap 0, maka nilai OCB (Y) menjadi -0,107.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel	Hasil Uji
	Signifikansi
Kepuasan kerja	0,000
Iklm Organisasi	0,328

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji t penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Dilihat dari nilai signifikansi variabel kepuasan kerja $< \alpha$ (0,05) pada tabel tersebut nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO.

2) Pengaruh Iklm Organisasi terhadap OCB

Dilihat dari signifikansi iklim organisasi $> \alpha$ (0,05) pada tabel 5.12 nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,328 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,328 > 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua (H_2) ditolak yang berarti bahwa iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO.

Hasil Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	26.893	0,00
Residual		
Total		

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 5.13 diketahui nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R. Square
0,445

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel 5.14 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,445. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berkontribusi sebesar 44,5% terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Penelitian pada hasil uji t menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap OCB karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Waspodo dan Lusy (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Faktor kepuasan kerja dalam perusahaan sangat baik, hal itu tidak lepas dari perilaku antar karyawan yang memberi semangat dan motivasi terhadap karyawan lain, faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja baik di perusahaan adalah kejelasan karier, setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kenaikan jabatan dengan evaluasi kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik

akan memunculkan perilaku OCB, perilaku-perilaku karyawan dengan kepuasan kerjanya baik akan menularkan perilaku tersebut kepada karyawan yang lain. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi juga OCB sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah OCB.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB

Pernyataan hipotesis kedua bahwa Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA SUKOHARJO tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lubis (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yaitu iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. SOLO AGUNG NUSANTARA

SUKOHARJO. Hal ini dikarenakan, ada terdapat masalah mengenai standar kerja tinggi di PT.SANS yang belum tercapai dan dilaksanakan oleh karyawan atas tuntutan kerja dengan standar yang tinggi sebagai contoh ketika karyawan dituntut bekerja harus maksimal selama jam kerja dengan kondisi apapun, akan tetapi karyawan belum mampu bekerja seperti itu karena keterbatasan tenaga dan kekuatan setiap orang berbeda. Faktor permasalahan tersebut membuat iklim organisasi dalam perusahaan tidak berjalan. Disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh dan signifikan pada karyawan PT.SANS. 3) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa variabel terbukti dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan

PT. SOLO AGUNG NUSANTARA. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nurhasnawati dan Subhan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT SANS.
2. Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. SANS.
3. Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. SANS.

Keterbatasan Penelitian

1. *Item* kuesioner kurang dapat dipahami responden, yang menyebabkan banyak *item*

pernyataan yang dinyatakan tidak valid.

Terbatasnya sumber referensi yang digunakan untuk variabel iklim organisasi.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya lebih berhati-hati dalam penyusunan kuesioner, agar mudah dipahami oleh responden sehingga *item* yang tidak valid dapat diminimalkan.
2. Sebaiknya iklim organisasi dalam sebuah perusahaan lebih diperhatikan untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhanu, Iqbal Guhni. 2017. Pengaruh Persepsi Kepepmimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Polisi POLRES Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Fannis, Astria Tika dan Fitria Rahmi. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Bank X" *Jurnal RAP Universitas Negeri Padang*, (Mei). Vol VII, No 1.
- Kusumaningrum, Ratih Pratiwi. 2018. Pengaruh Kepepmimpinan Transformasional dan Budaya Perusahaan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi pada karyawan PT. KAI DAOP VI YOGYAKARTA. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Larasati, Resa Dwi, Nurmala K. Panjaitan dan Aji Hermawan. 2017. "Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Agricon" *Jurnal Manajemen dan Perusahaan*. (Agustus), Vol VIII, No 2.
- Lubis, M. Saleh. 2015. "Pengaruh Iklim organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja."

- Jurnal Apresiasi Ekonomi* (Mei), Vol VIII, No 2.
- Mariami, Ita. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Delli. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Nafi, Chasan, dan Endang Sri Indrawati. 2017. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior*". *Jurnal Empati* (Agustus), hal. 134-145.
- Nurhasnawati dan Mhd Subhan. 2018. "Pengaruh Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru" *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*.(Oktober), Vol. 1, No. 2.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Rizal. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Polisi POLRES Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Susanty, ETTY. 2013. "Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi organisasi" *Senmas Fekon*.(Oktober), Vol. 1, No. 2.
- Sutrisno, R.Dedi. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ukkas, Imran, dan Dirham Latif. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Perusahaan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" *Jurnal*

- Equilibrium* (Februari),
Volume 6, No. 1.
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy
Minadaniati. 2012.
“Pengaruh Kepuasan Kerja
Dan Iklim Organisasi
Terhadap *Organizational
Citizenship Behavior*
Karyawan Pada PT.
Trubus Swadaya Depok”
*Jurnal Riset Manajemen
sains Indonesia*
(JRMSI).Volume 3, No. 1.
Hal 1-16.
- Wibowo, Hutomo Aryo. 2015.
Pengaruh Kepuasan Kerja
Dan Komitmen Organisasi
Terhadap *Organizational
Citizenship Behavior*
Karyawan BPAD DIY.
Skripsi. Yogyakarta:
Universitas Negeri
Yogyakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim
Organisasi Teori Aplikasi
dan Penelitian*. Jakarta:
Salemba Empat.