

**Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational  
Citizenship Behaviour Di Kantor SAMSAT Kota Metro**

**Yateno<sup>1</sup>, Deny Edy Widodo<sup>2</sup>, Didik Santoso<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [aan.krakatau82@gmail.com](mailto:aan.krakatau82@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan riset ini ialah untuk menguji apakah iklim organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan memiliki peran dalam mempengaruhi organizational citizenship behaviour di Kantor Samsat Kota Metro. Adapun desain penelitian ini menggunakan kuantitatif, jumlah sampel didapati pada pegawai sebanyak 32 responden. Teknik sampling menggunakan sampling sensus. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji prasarat memakai normalitas, linieritas, dan homogenitas. Dan pengambilan keputusan analisis memakai regresi berganda dengan uji parsial (t), simultan (f) dan Koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan memiliki peran dalam mempengaruhi organizational citizenship behaviour, artinya perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawai yang didukung dengan iklim organisasi yang baik.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour

**Abstract**

*The purpose of this research is to test whether organizational climate and organizational commitment either partially or simultaneously have a role in influencing organizational citizenship behavior at the Metro City Samsat Office. The design of this study uses quantitative, the number of samples found in employees is 32 respondents. The sampling technique uses census sampling. Data analysis used validity and reliability tests, prerequisite tests used normality, linearity and homogeneity. And analysis of decision making using multiple regression with partial test (t), simultaneous (f) and the coefficient of determination. The results of the analysis prove that organizational climate and organizational commitment both partially and simultaneously have a role in influencing organizational citizenship behavior, meaning the behavior of employees who voluntarily do work beyond the standard assignment given to them, in order to help the company's sustainability. achieve its goals so as to increase employee organizational commitment supported by a good organizational climate.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia juga diharapkan dalam suatu organisasi yang bercirikan

Organizational Citizenship Behaviour (OCB). OCB adalah perilaku positif seorang individu sebagai anggota organisasi berupa keinginan sadar dan sukarela untuk bekerja dan berkontribusi pada organisasi melebihi apa yang diwajibkan secara formal dalam organisasi. OCB memiliki peran penting bagi keberhasilan organisasi.

Sedangkan OCB merupakan perilaku sukarela yang cenderung melihat individu sebagai anggota organisasi bukan sebagai individu. Sebagai anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan untuk memelihara dan meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosialnya tanpa mengharapkan imbalan tertentu. Sama halnya yang diungkapkan oleh Hidayat, M., Abidin, Z., & Hs, R. (2021: 17-38) OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepribadian, suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, dan iklim organisasi.

Rakasiwi, D. N., & Ratnaningsih, I. Z. (2020: 717-724.), menjelaskan bahwa: karyawan dengan interaksi berkualitas tinggi dengan supervisor lebih cenderung menyelesaikan tugas yang lebih sulit dari biasanya, sedangkan karyawan dengan interaksi berkualitas rendah dengan supervisor cenderung hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan penelitian Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020: 183-193) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan karismatik, iklim organisasi dan OCB. Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang ada di organisasi sama seperti kepribadian individu, iklim adalah kepribadian organisasi seperti yang terlihat oleh anggotanya.

Iklim kerja yang baik dikelola dan disusun, serta dihargai oleh organisasi, dan perilaku OCB yang rendah dapat merugikan suatu organisasi karena dapat menurunkan kualitas dan kepercayaan publik. karyawan memiliki OCB yang baik dalam organisasinya, hal ini sangat bermanfaat bagi organisasi dalam mengembangkan instansinya serta memiliki perilaku OCB yang tinggi agar dapat meningkatkan organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas diorganisasi. Perilaku seorang karyawan di tempat kerja sangat menentukan keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Otamiri, S. A., & Igodo, K. (2022: 10-10) mendefinisikan OCB adalah:

*“Organizational citizenship behavior is individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specificable terms of the person’s employment contract with the organization; behavior is rather a matter of a person choice, such that its omission is not generally understood as punishable”.*

Perilaku ini berarti bahwa itu bukanlah sesuatu yang diharuskan untuk melaksanakan tugas kontrak kerja dengan organisasi atau untuk memenuhi uraian tugas. perilaku lebih merupakan sesuatu yang dipilih seseorang sehingga jika tidak dilakukan maka tidak dikenakan sanksi. Abadi, I. (2022: 337-352) yang melaporkan bahwa Kepuasan kerja dan ketahanan (*resilience*) memiliki hubungan positif dengan OCB. Pada saat yang sama, komitmen organisasi juga mempengaruhi OCB, yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan tertentu pada organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dan kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup atas nama instansi.

Suwarto dan Japlani (2019: 47) menyatakan bahwa: “Tanpa komitmen, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam berkerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan mempunyai kemampuan oprasional yang baik bila tidak memiliki komitmen dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan”.

Sedangkan Iklim organisasi adalah kondisi budaya organisasi dimana anggota organisasi secara kolektif mempengaruhi setiap peristiwa, kebijakan, praktek, dan prosedur dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep sistem yang mencerminkan cara hidup organisasi secara umum, dan jika dikelola dengan baik dan diperbaiki dalam rencana jangka panjang, dapat mencapai peningkatan prestasi kerja yang terukur.

Iklim organisasi yang sehat adalah sebuah aset organisasi, hal ini dikarenakan iklim organisasi yang positif pada karyawan dapat memotivasi, mendorong dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dalam hal bekerja dan meningkatkan profit bagi organisasi itu sendiri Dewi, P. E. R., (2022:4). Menurut Handayani, W., Ariswandy, D., & TH, M. N. (2022: 475-484) bahwa: “Kualitas iklim organisasi dapat dilihat dari karyawan yang berpersepsi baik terhadap lingkungan kerja mereka akan mampu mencapai banyak hal berharga untuk organisasinya dan tetap terlibat dalam pekerjaan dan memberikan kualitas layanan terbaik untuk suatu instansi atau perusahaan”.

Sebaliknya iklim yang buruk dapat dilihat dari rendahnya tingkat prestasi karyawan, tingginya beban peran, konflik peran dan kelelahan emosional, Anjani, P. R. (2022). Kondisi lingkungan dan iklim organisasi suatu instansi atau perusahaan dapat mempengaruhi sikap dan pandangan karyawan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja personil kepolisian adalah faktor kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja personil (Suwanto : 2021). Iklim yang kondusif akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menghambat laju instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Samsat adalah sistem kerjasama terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan Daerah Provinsi dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan penerbitan STNK dan Nomor Kendaraan Bermotor terkait penerimaan ke kas negara melalui Pajak Kendaraan Bermotor. (PKB), Pengembalian uang dilakukan di kantor yang bernama Sertifikat Kendaraan Bermotor dan Sumbangan Dana Wajib Kecelakaan di Jalan Raya (SWDKLLJJ) dan (Kantor Bersama Samsat).

Dalam beroperasinya Kantor Samsat Kota Metro yang beralamat di Jl.Diponegoro No. 04 Kel. Imopuro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung dalam pelayanannya sangat padat setiap harinya. Dengan kondisi fasilitas gedung dan lingkungan kerja dan parkir yang kurang memadai, sehingga pelayanan kepada masyarakat di duga kurang maksimal. Kantor samsat metro memiliki pegawai sebanyak 32 orang dengan jenjang pendidikan SMA/SMK 10 orang Diploma 5 orang, Sarjana (S1) 9 orang dan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 8 orang. Berikut data jumlah pegawai kantor Samsat Kota Metro.

Dengan jumlah tersebut samsat Metro harus melayani masyarakat wajib pajak dengan jumlah  $\pm$  500 orang wajib pajak kendaraan setiap hari kerjanya yang mengakibatkan stress kerja pada pegawai. Semakin kondusif iklim organisasi, dan komitmen organisasi maka perilaku OCB karyawan akan semakin kondusif.

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah tindakan perilaku yang ekstra-peran (role-extra behavior) dimana yang artinya merupakan tindakan perilaku individu seorang karyawan tetapi perilaku ini dilakukan sebenarnya bukan tuntutan atau kewajibannya Magdalena, A., & Hermawati, A. (2022: 711-724). OCB merupakan perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada

organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi Kurniawan, H. (2021: 269-277)

Menurut Hidayat, M., Abidin, Z., & Hs, R. (2021:17-38) OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah “kepribadian, suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, dan iklim organisasi”. Perilaku extra role ini sangat dibutuhkan, dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Beberapa kegiatan peran tambahan tersebut adalah tindakan yang dapat melindungi aset perusahaan, memberikan target yang berguna dalam meningkatkan kinerja perusahaan, selalu bersedia melatih diri untuk memenuhi tanggung jawab tambahan yang diberikan, serta menjadikan suasana dan lingkungan perusahaan menyenangkan dan mendukung, Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020).

Menurut Putri, A. A. (2021), keberhasilan dalam suatu perusahaan dimana para anggotanya tidak hanya dapat melakukan tugas pokoknya, tetapi juga melakukan lebih banyak atau tugas tambahan, seperti dapat menggunakan waktu dengan lebih efisien, memiliki keinginan untuk bekerja sama, saling membantu dan selalu berperan aktif dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu sikap dan perilaku seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam *job description*nya tetapi memiliki manfaat dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan.

#### **Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Wiranti, N. N. (2020) 7 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

- 1) *Helping Behavior* (Perilaku membantu)  
Perilaku yang dilakukan dengan sukarela dalam membantu rekan kerja dan menghindari terjadinya suatu masalah dalam pekerjaan.
- 2) *Sportmanship* (Sikap Sportif)  
Sikap yang mentoleransi dalam ketidaknyamanan serta selalu menjaga sikap positif atas ketidaknyamanan tersebut.
- 3) *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi)  
Memberikan kehendak baik, menjaga keefektifitasan organisasi serta memberikan semangat perusahaan.
- 4) *Organizational Compliance* (Ketentuan Organisasi)  
Memenuhi aturan dan prosedur ketaatan organisasi dan kontribusi.
- 5) *Individual Initiative* (Inisiatif)  
Perilaku ini disebut perilaku ekstra apabila berhubungan dengan tugas pekerjaan yang melebihi dari syarat minimal dan dilakukan dengan sukarela.
- 6) *Civic Virtue* (Kepentingan Umum)  
Bagian perilaku yang menunjukkan dalam ketertarikan serta komitmen secara keseluruhan terhadap organisasi.
- 7) *Self Development* (Pengembangan Diri)  
Perilaku karyawan yang melibatkan mengenai kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang dilakukan secara sukarela.

Dari uraian tersaji diatas maka dapat disintesis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu 1) *Altruism* (ketidakegoisan) 1) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), 3) *Sportmanship*(sikap sportif), 4) *Courtesy* (kesopanan), 5) *Civic Virtue*(moral kemasyarakatan) dalam menjalankan suatu tugas atau

amanah dalam kepemimpinan suatu organisasi guna mewujudkan dan menjalankan visi misi dari organisasi tersebut.

### **B. Iklim organisasi**

iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Arilia, V., Wulandari, S., & Habra, M. D. (2022: 50-54). Iklim organisasi adalah kondisi budaya organisasi dimana anggota organisasi memiliki pengaruh bersama dalam setiap kejadian, kebijakan, praktek, dan prosedur dalam organisasi tersebut Pangestuti, D. C., & Husniaty, R. (2020: 94-104).

Sedangkan Menurut Bismala, L. (2021:512-527) iklim organisasi mengacu pada “bagaimana karyawan memandang lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini memberikan kerangka acuan di mana individu memahami kehidupan organisasinya”.

“Iklim organisasi yang sehat adalah sebuah aset organisasi, hal ini dikarenakan iklim organisasi yang positif pada karyawan dapat memotivasi, mendorong dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dalam hal bekerja dan meningkatkan profit bagi organisasi itu sendiri”. Dewi, P. E. R., (2022:4). Dapat disintesis bahwa Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menghambat laju instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Indikator iklim organisasi**

Eliyas, A. (2018) Iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu: Tanggung jawab, Identitas, Kehangatan, Dukungan dan Konflik.

1. “Tanggung jawab, adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika guru mendapat suatu pekerjaan, guru yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.
2. Identitas adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok
3. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
4. Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
5. Konflik, merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak”

Ada lima prinsip yang menentukan iklim dalam organisasi adalah, Djihadah, N. (2020:1-10):

1. “Seorang Pemimpin  
Pada dasarnya setiap tindakan yang dilakukan pimpinan mempengaruhi iklim dalam bersikap. Kondisi yang lebih baik dimana manajemen mempengaruhi pelaksanaan peraturan organisasi, kebijaksanaan prosedur, hubungan masing-

masing staff, pembagian imbalan, gaya komunikasi, tindakan disiplin, dan hubungan manejer dengan bawahan.

2. Individu

Pada hakekatnya hubungan antara manusia mempengaruhi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi setiap individu melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan. Arah komunikasi yang baik menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan pada hubungan manusia. Ketergantungan pada seseorang menghidupkan atau melaksanakan, setiap individu dapat menciptakan iklim yang positif.

3. Organisasi

Organisasi mempengaruhi iklim melalui sistem pengelolaan, melalui sistem ini manajer bermaksud mempertahankan anggota-anggotanya. Sistem yang lebih luas lagi melalui sistem komunikasi organisasi, sistem pemberian imbalan, sistem perbaikan organisasi karyawan, kebijakan dan prosedur kerja yang tinggi, hubungan kebijaksanaan perusahaan dengan kelompok, struktur organisasi dan sistem kebijaksanaan serta prosedur pegawai.

4. Kelompok

Kebutuhan setiap manusia dihadapkan pada dimana setiap anggota membutuhkan suatu kepuasan di dalam organisasi.

5. Lingkungan external

Lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi iklim. Contohnya; bidang ekonomi dengan tingginya inflasi. Semua itu akan menjadi perhatian dari karyawan dan mengakibatkan terjadinya keputusan karyawan. Penilaian iklim dan perumusan dari strategi manajemen yang didasarkan pada penilaian bukanlah proses satu cara kerja”.

Sehinga dapat disintesisakan bahwa Iklim yang kondusif akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menghambat laju instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan indikator 1) pimpinan, 2) individu, 3) organisasi, 4) kelompok dan 5) lingkungan external, merupakan indikator indikator dari iklim organisasi yang dapat mempengaruhi suatu kondisi kondusif atau tidaknya suatu lingkungan organisasi tersebut.

### **C. Komitmen Organisasi**

Pembinaan sumber daya manusia menjadi tenaga kerja profesional merupakan salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat kerja tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing serta karyawan harus mempunyai komitmen organisasi yang kuat Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. (2018: 64-73). Suwanto dan Japlani (2019: 47) menyatakan bahwa: “Tanpa komitmen, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam berkerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan mempunyai kemampuan oprasional yang baik bila tidak memiliki komitmen dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan”.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian komitmen organisasi dan berbagai komponen dalam komitmen organisasi. Selain itu, juga akan dijelaskan beberapa penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

### **Indikator komitmen organisasi**

Komitmen organisasi sebagai salah satu variabel psikologis memiliki komponen penyusun. Menurut Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018) tiga komponen yang penting di dalam komitmen, yaitu:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Wiyono, D. (2019: 17-29) juga mengemukakan tiga komponen komitmen, antara lain:

- a. Adanya rasa terlibat dalam misi organisasi.
- b. Rasa terlibat atau keterlibatan psikologis pada tugas organisasi.
- c. Rasa loyalitas dan afeksi terhadap organisasi sebagai tempat untuk bekerja dan hidup.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018) komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance* yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- b. *Normative commitment* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan pada organisasi.
- c. *Continuance commitment* berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan tersebut meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disintesis bahwa indikator komitmen organisasi meliputi 1) emosional, 2) kepedulian 3) keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi, serta adanya 4) Loyalitas untuk terikat pada organisasi karena keinginannya sendiri untuk bersama mewujudkan tujuan dari suatu organisasi yang menaunginya.

### **III. METODE PENELITIAN**

Adapun desain penelitian ini menggunakan kuantitatif, jumlah sampel didapatkan pada pegawai sebanyak 32 responden. Teknik sampling menggunakan sampling sensus. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji prasarat memakai normalitas, linieritas, dan homogenitas. Dan pengambilan keputusan analisis memakai regresi berganda dengan uji parsial (t), simultan (f) dan Koefisien determinasi.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Hasil**

##### **a. Uji validitas**

##### **1) Iklim Organisasi ( $X_1$ )**

Hasil validitas instrumen iklim organisasi ( $X_1$ ) yang telah disusun dan diisi oleh pegawai sebanyak 20 pernyataan, sehingga didapatkan dari kesimpulan (*corrected item-total correlation*) memiliki nilai lebih besar dari pembandingan atau disebut  $r_{tabel}(32; 0,05) = 2,03$ .

##### **2) Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

Komitmen organisasi ( $X_2$ ) yang telah disusun dan diisi oleh pegawai sebanyak 20 pernyataan, sehingga didapatkan dari kesimpulan (*corrected item-total correlation*) memiliki nilai lebih besar dari pembandingan atau disebut  $r_{tabel}(32; 0,05) = 2,03$ .

##### **3) Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Hasil validitas instrumen Organizational Citizenship Behavior (Y) yang telah disusun dan diisi oleh pegawai sebanyak 20 pernyataan, sehingga didapatkan dari kesimpulan

(*corrected item-total corelation*) memiliki nilai lebih besar dari pembanding atau disebut  $r_{tabel}(32; 0,05) = 2,03$ .

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil reliabilitas instrumen yang diringkas oleh penulis berdasarkan acuan teori sebelumnya, jika nilai *alpha*  $.> 0,006$  maka data tersebut adalah reliabel.

**Tabel 8. Interpretasi uji reliabilitas**

Variabel	Sig Alpha ( <i>a</i> )	Interprestasi
Iklm Organisasi	0,946	Reliabel
komitmen organisasi	0,882	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,946	Reliabel

Sumber: SPSS 25 di Lampiran.

**2. Pengujian Persyaratan Analisis**

**a. Uji Normalitas**

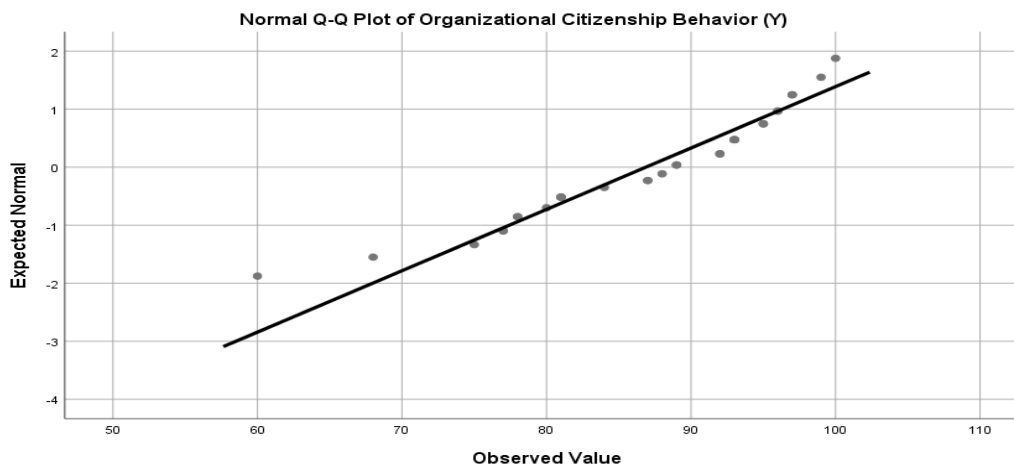
Dalam melakukan uji normalitas data ini peneliti menggunakan program SPSS 24 dengan interpretasi yang dapat disajikan adalah membandingkan nilai signifikan  $0,005 >$  dengan nilai signifikan *shapiro-wilk* pada model penelitian ini telah didistribusikan secara normal di bawah ini:

**Tabel 9. Pengujian Normalitas Data**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklm Organisasi (X1)	.176	32	.013	.919	32	.020
Komitmen Organisasi (X2)	.128	32	.199	.935	32	.053
Organizational Citizenship Behavior (Y)	.144	32	.092	.929	32	.036
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: SPSS versi 24.

Dengan hasil perhitungan pada tabel 9. Sebelumnya diperoleh nilai signifikansi iklim organisasi sebesar  $0,020 > 0,005$  yang artinya data telah terdistribusi normal, sedangkan komitmen organisasi nilai signifikan  $0,053 > 0,005$  data telah terdistribusi normal. Berikut ini gambar scatterplot normalitas datanya:



**Gambar 6. Scaterplot normalitas data variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

Dari hasil normalitas data bahwa titik titik plot mendekati dengan garis diagonal, yang artinya data tersebut telah terdistribusi secara normal.

**b. Uji Linieiritas**

**Tabel 10. Hasil Uji Linieritas Y atas X<sub>1</sub>**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior (Y) * Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	Between Groups	(Combined)	2757.833	17	162.225	166.182	.000
		Linearity	2706.304	1	2706.304	2772.312	.000
		Deviation from Linearity	51.529	16	3.221	3.299	.015
	Within Groups		13.667	14	.976		
	Total		2771.500	31			

Sumber: Data diolah SPSS, 24. 2023

Dari hasil tabel 10. Diatas, diperoleh nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara iklim organisasi (X<sub>1</sub>) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y). pada taraf  $\alpha = 0,05$  diketahui nilai  $F_{hitung}$  3,299 sedangkan  $F_{tabel}$  **2,44** dengan Dk pembilang (k-2)= 16 dan penyebut (n-k)= 14. Dengan demikian regresi (X<sub>1</sub>) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) membentuk regresi linier, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,015 < 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara iklim organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Y atas X<sub>2</sub>**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior	Between Groups	(Combined)	2635.167	18	146.398	13.960	.000
		Linearity	2422.308	1	2422.308	230.978	.000

(Y) * Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )		Deviation from Linearity	212.859	17	12.521	1.194	.378
	Within Groups		136.333	13	10.487		
	Total		2771.500	31			

Sumber: Data diolah SPSS, 24. 2023

Dari hasil tabel 11. diatas, diperoleh nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). pada taraf  $\alpha = 0,05$  diketahui nilai  $F_{hitung}$  1,127 sedangkan  $F_{tabel}$  2,51 dengan Dk pembilang (k-2)= 17 dan penyebut (n-k)= 13. Dengan demikian regresi komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) membentuk regresi linier, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar  $0,362 > 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

**c. Uji homogenitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, terhadap Y**

Sebagai criteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. (Priyatno, (2009:31).

**Tabel 12. Hasil Uji homogenitas Y atas X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	Based on Mean	13.458	9	14	.000
	Based on Median	1.300	9	14	.318
	Based on Median and with adjusted df	1.300	9	2.284	.492
	Based on trimmed mean	10.770	9	14	.000
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Based on Mean	36.082	9	14	.000
	Based on Median	16.940	9	14	.000
	Based on Median and with adjusted df	16.940	9	4.844	.004
	Based on trimmed mean	34.753	9	14	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 24. 2023

1) Homogenitas Y atas X<sub>1</sub>

Berdasarkan perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X<sub>1</sub> di peroleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang artinya data iklim organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai varians yang tidak sama.

2) Homogenitas Y atas X<sub>2</sub>

Dari perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X<sub>2</sub> di peroleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang artinya data Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai varians yang sama.

**A. Pengujian Model Analisis Regresi**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sujarweni (2015:160) bahwa Analisis regresi linear berganda: “Digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini”, dan berikut ini hasil dari regresi berganda pada penelitian:  $Y = a + b_1X_1 + bX_2 + e$

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.359	2.463		.552	.585
	Iklm Organisasi (X1)	.853	.070	.852	12.261	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.159	.075	.147	2.117	.043

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Sumber: Pengolahan data dengan IBM SPSS 25

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini:

$$Y = 1,359 + 0,853X_1 + 0,159X_2$$

- Konstanta sebesar 1,359 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1,359.
- Koefisien regresi iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,853 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel iklim organisasi sebesar 1% terhadap maka akan menurun sebesar 0,853%.
- Koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,159 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel komitmen organisasi yang dilakukan oleh setiap pegawai sebesar 1% maka akan meningkat sebesar 0,159%.

## 2. Uji parsial (t)

Berikut ini cara mencari t table :  $\alpha=0,05$  ; t table =  $\alpha/2$  ,n-k t table =  $0,05/2 = 0,025$ , 32 - 3 = 29 Jadi diperoleh nilai t<sub>table</sub> sebesar 2,03.

Adapun Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

### a. Uji Parsial t $X_1$ Terhadap Y

Dari Hasil uji t  $X_1$  diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar **12,261** dan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar **2,03**. Dapat dilihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> > dari t<sub>tabel</sub> sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### b. Uji Parsial t $X_2$ Terhadap Y

Dari Hasil uji t  $X_2$  diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar **2,117** dan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar **2,03**. Dapat dilihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## 3. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai F

hitung diperoleh dengan menggunakan Software SPSS 24 for Windows seperti terlihat pada tabel 14. di bawah ini :

**Tabel 14. Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2715.028	2	1357.514	697.125	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.472	29	1.947		
	Total	2771.500	31			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Iklim Organisasi (X1)						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25. 2021

Dengan menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  (5%), dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini : Df 1 = jumlah variabel: artinya df1 = 3 Sedangkan, df2 = n - k - 1, artinya df2 = 32 - 2 - 1 = 29 Jadi F table = 3,33.

Adapun Kriteria pengujian untuk uji secara simultan adalah sebagai berikut:

Ha diterima jika F hitung > F tabel

Ho ditolak jika F hitung > F tabel

**Tabel 15. Hasil Uji hipotesis F Simultan**

F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keputusan
697.125	3,33	<b>Berpengaruh</b>

Dalam hal ini variabel kedua variabel ketika diuji secara simultan, maka berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada kantor SAMSAT Kota Metro-Lampung. Dengan melakukan uji f, maka nilai F hitung = 697,125 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel ( $\alpha = 5\%$ , 4 : 64)\* = 3,33 atau (F hitung > F table).

#### 4. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	.980	.978	1.395
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Iklim Organisasi (X1)				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)				

Kemudian untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen antara Komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) digunakan koefisien determinasi (kd). Berdasarkan hasil pada tabel 16 didapat angka koefisien determinasi sebesar (R square) 0,980. Hal ini mengandung arti bahwa 98% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari variabel iklim organisasi (X<sub>1</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), sedangkan sisanya ( 100%- 98% = 2% di pengaruhi oleh variabel diluar variabel – variabel yang diteliti.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan bahwa iklim organisasi yang sehat dan baik, akan memberikan pengaruh bagi usaha atau instansi dan lembaga yang baik demi mencapai visi misi dan tujuan yang sudah dicanangkan.
2. Hasil uji parsial Komitmen organisasi yang efektif akan memberikan dampak pada sikap setiap individual pegawai dan dapat membawa nama instansi tersebut menjadi lebih baik kedepannya.
3. Secara bersamaan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawai yang didukung dengan iklim organisasi yang baik.

### **B. Saran**

Sehingga saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Agar para pegawai lebih optimal dalam mengerjakan pekerjaannya hendaknya iklim organisasi yang sudah baik ini, untuk lebih dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Agar para pegawai tetap kompak didalam instansi, maka pada pimpinan agar dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan memberikan kepercayaan kepada semua pegawai.
3. Perilaku pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawai yang didukung dengan iklim organisasi yang baik untuk lebih diperhatikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi, I. (2022). Pengaruh Mikromanajemen, Resiliensi, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Engagement dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Tipe B di Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 3(2), 337-352.
- Anjani, P. R. (2022). *Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan* (Doctoral dissertation).
- Arilia, V.,(2022). Peran iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten deli serdang. *Jurnal mutiara manajemen*, 7(1), 50-54.
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: PT EVI). *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(3), 183-193.
- Bismala, L. (2021, June). Tinjauan Literatur Secara Sistematis Terhadap Antecedent Organizational Citizenship Behavior. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 512-527).
- Dewi, P. E. R., & Surya, I. B. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan New Kuta Golf. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4).

- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1-10.
- Eliyas, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Iklim Organisasi Di Mtsn 1 Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Handayani, W., Ariswandy, D., & TH, M. N. (2022). Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(4), 475-484.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). Kepemimpinan Integratif: strategi menumbuhkan totalitas kerja dan perilaku ekstra-peran.
- Hidayat, M., Abidin, Z., & Hs, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap organisational citizenship behavior karyawan pada pt indomart kecamatan selaparang. *Jurnal kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 17-38.
- Magdalena, A., & Hermawati, A. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 711-724.
- Otamiri, S. A., & Igodo, K. (2022). SELF-DETERMINATION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR OF OFFICE MANAGERS IN DEPOSIT MONEY BANKS IN RIVERS STATE. *BW Academic Journal*, 10-10.
- Permadi, E., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja POLRES Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 521-536.
- Pangestuti, D. C., & Husniaty, R. (2020). Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Pemoderasi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kompetensi. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 94-104.
- Rakasiwi, D. N., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara leader-member exchange (LMX) dengan burnout pada perawat instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 717-724.
- Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 64-73.
- Suwanto, S., & Japlani, A. (2019). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Wiranti, N. N. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi* (Doctoral dissertation).

**Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 4. No. 2 (2024)

Wiyono, D. (2019). STUDI ANALISIS IKLIM ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI:(Studi Kasus di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti). *Indonesian Journal of Office Administration*, 1(2), 17-29.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.