

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Ketertarikan Karyawan Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT ASDP (Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan

Haris Hamdan¹, Sugeng², Suryadi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Metro
Email: harishamdan79@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan pengamatan Perusahaan dalam menjaga perilaku positif pada karyawan merupakan sesuatu yang penting jika perusahaan dapat meningkatkan perilaku positif atau *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan tersendiri. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan efektif cepat selesai sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat membuat karyawan berperilaku positif maka dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun bagi perusahaan.. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Iklim organisasi dan Ketertarikan Karyawan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* dengan Motivasi kerja. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Lampung Selatan sebanyak 75 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas dan Keberartian Regresi serta Analisis Path 2 Substruktural dengan program (SPSS 20). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi Dan Ketertarikan Karyawan terhadap *Organisasi Citizenship Behavior*, terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi Dan Ketertarikan Karyawan terhadap Motivasi, dan terdapat pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Ketertarikan Karyawan, *Organisasi Citizenship Behavior*, Motivasi.

Abstract

Based on the company's observations in maintaining positive behavior among employees is something that is important if the company can increase the positive behavior or Organizational Citizenship Behavior of its employees, then the company will get its own benefits. The work carried out by employees can be carried out effectively and quickly completed so that it can increase company productivity. On the contrary, if the company cannot make employees behave positively, it can cause productivity levels to decrease for the company. on Organizational Citizenship Behavior with Work Motivation. The sample of this research are employees of PT. ASDP South Lampung as many as 75 employees. Data collection used a questionnaire, and data analysis used a Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Homogeneity Test, Linearity Test and Regression Significance and Path 2 Substructural Analysis with the program (SPSS 20). The results showed that there was a direct effect of Organizational Climate and Employee Interest on Organizational Citizenship Behavior, there was a direct effect of Organizational Climate and Employee Interest on Motivation, and there was a direct effect of Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Organizational Climate, Employee Interest, Organizational Citizenship Behavior, Motivatio.*

I. PENDAHULUAN

Seorang anggota organisasi dalam melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya, tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi dirinya namun dikarenakan perilaku inisiatif individual memiliki perasaan yang puas jika dapat membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi maka kondisi tersebut bisa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* yang ada dalam diri karyawan berdampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh ketertarikan karyawan dengan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan job yang diberikan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh motivasi kerja. Karyawan merasakan *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya penting menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan fungsi dari organisasi.

Organizational Citizenship Behavior juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sesuai pernyataan yang dikemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di organisasi. Seseorang yang memiliki perilaku baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat usaha seorang pekerja lebih keras dalam menjalankan tugasnya. organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor tersebut menjadi salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Suwanto : 2020). Atasan yang kurang memberikan dukungan motivasi akan membuat karyawan kurang produktif dalam bekerja sehingga karyawan sulit menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan timbulah perilaku yang hanya bekerja saja, tidak memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.

Obyek penelitian ini adalah PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan) Indonesia Ferry menjalankan peran sebagai angkutan sungai, danau dan penyebrangan, dimana ini merupakan salah satu modal transportasi yang menjadi andalan masyarakat. PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan) Indonesia Ferry merupakan perusahaan jasa angkutan penyebrangan dan pengelola pelabuhan penyebrangan untuk penumpang.

Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi, ketertarikan karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* melalui motivasi dapat diketahui saat dilakukan observasi dan wawancara singkat dengan sejumlah karyawan Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi di PT. ASDP Lampung Selatan ini adalah dimana masih adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* selain itu beberapa karyawan belum memiliki tanggung jawab kalau dilihat dari perilakunya, dimana dalam menjalankan setiap pekerjaannya masih lambat atau disebut kurang produktif dan cenderung masih mengandalkan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu karyawan bersangkutan hanya mengangap bekerja pada perusahaan ini.

Selain itu pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* juga bisa dilihat oleh dalam jiwa masing-masing individunya dalam mengerjakan pekerjaan. Ketertarikan adalah suatu keinginan yang ada pada diri karyawan terhadap suatu hal dan senang dalam menjalankan hal tersebut. Bisa disebut rasa ingin atau kemauan pada suatu hal. Ketika karyawan tertarik bekerja pada suatu perusahaan dan bidang kerjanya. Maka karyawan tersebut dianggap tertarik dalam pekerjaan tersebut. Banyak karyawan yang belum beradaptasi atas pekerjaannya

dilapangan , karena setiap bekerja membutuhkan adaptasi dan kenyamanan serta keinginan ditempat bekerjanya. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi yaitu dapat mempunyai jiwa toleransi terhadap situasi kerja, berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas maupun ketika sedang menghadapi permasalahan pekerjaannya. Dalam menjalankan setiap pekerjaannya masih lambat atau disebut kurang produktif dan cenderung masih mengandalkan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak tercapainya efisiensi.

Perusahaan dalam menjaga perilaku positif pada karyawan merupakan sesuatu yang penting jika perusahaan dapat meningkatkan perilaku positif atau *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan tersendiri. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan efektif cepat selesai sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat membuat karyawan berperilaku positif maka dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk memunculkan perilaku positif atau *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dapat terjadi karena lingkungan kerja yang juga positif dan baik bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat merasa nyaman dan dihargai ketika berada di dalam pekerjaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan hal penting pada efektivitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktivitas dari organisasi tersebut.

II. KAJIAN LITERATUR

A. Iklim Organisasi

Nasrudin (2019) adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka. Iklim organisasional adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Menurut Ukkas (2017) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

B. Ketertarikan Karyawan

Andhika (2018) yang menyatakan fase awal dari rekrutmen merupakan tahap dimana organisasi mencoba untuk mengembangkan jumlah calon karyawan potensial atau tahap dimana individu menilai keinginannya pada hubungan potensial dengan organisasi

C. Organisasional Citizenship Behavior

perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi (Ukkas, 2017). Sulistia (2019) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal.

D. Motivasi

Menurut Suwanto (2017) motivasi kerja merupakan sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Suwarno (2018) “motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Dengan katalain, motivasi merupakan sebuah determain penting bagi kinerja individual.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dan observasi. Menurut Sugiyono (2017: 23) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 75 orang pada PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2013) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada dengan menggunakan sampling sensus jenuh sejumlah 75 orang pada PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga atau perusahaan yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, dalam teknik observasi ini penulis mengamati langsung dari objek penelitian yaitu karyawan pada PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry (persero).
2. Wawancara, dalam teknik ini peneliti melakukan Tanya jawab kepada pemilik perusahaan dan beberapa karyawan secara tatap muka.
3. Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
4. Kepustakaan, teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan.
5. Dokumentasi, dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain yang diabadikan pada saat penelitian dilakukan.

D. Teknik Analisis Data

Uji Persyaratan Instrumen

- a. **Uji Validitas**, validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.
- b. **Uji Reliabilitas**, instrumen yang reabel adalah instrument apabila yang digunakan beberapa kali untuk mengatur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Persyaratan Analisis

- a. **Uji Normalitas**, digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

- b. Uji linieritas**, bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.
- c. Uji Signifikansi dan Keberartian Regresi**, Uji signifikansi dan keberartian regresi menunjukkan arah keberartian regresi. Jika koefisien regresi menunjukkan keberartian maka dapat dikatakan terdapat arah regresi.
- d. Uji Homogenitas**, Uji homogenitas yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama.

E. Pengujian Hipotesis

Analisis jalur atau Path Analysis

Analisis jalur atau path analysis merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti berdasarkan substansi keilmuan, yaitu landasan teoritis dan pengalaman peneliti. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara iklim organisasi dan ketertarikan karyawan terhadap *Organisational Citizenship Behavior* yang di mediasi Motivasi kerja.

a. Sub Struktural 1

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

b. Sub Struktural 2

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

η_2 = *Organisational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b = Beta

ξ_1 = Iklim Organisasi

ξ_2 = Ketertarikan Karyawan

η_1 = Motivasi

e = error.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji validitas

Item pernyataan dalam angket dikatakan valid dengan kriteria hasil perhitungan menunjukkan indeks korelasi yang lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Pada angket iklim organisasi diperoleh 19 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid. Pada angket ketertarikan karyawan diperoleh 19 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid. Pada angket OCB diperoleh 18 item pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid. pada angket motivasi menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid sehingga semua item pernyataan digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini semua butir pernyataan pada masing-masing angket diuji reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha cronbach, sehingga diperoleh indeks reliabilitas pada masing-masing angket dan dinyatakan reliable.

3. Uji Normalitas

Hasil pengujian prasyarat analisis yang pertama dilakukan menghasilkan nilai signifikansi pada uji normalitas $> 0,05$ maka seluruh item dinyatakan normal.

4. Uji Linieritas

- a. Linieritas OCB (η_2) atas Iklim Organisasi (ξ_1)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS, maka diperoleh tabel korelasi sebagai berikut:

Tabel 17. Uji Linieritas antara ξ_1 dan (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Iklim	Between Groups	(Combined)	1187.100	22	53.959	1.287	0,225
		Linearity	2.012	1	2.012	.048	0,827
		Deviation from Linearity	1185.088	21	56.433	1.346	0,191
	Within Groups		2180.900	52	41.940		
	Total		3368.000	74			

Sumber: Output SPSS 20.0 diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 17 diketahui nilai signifikansi = 0,191 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai $F_{hitung} = 1,346$ lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang 21 dan penyebut (df_2) = 52, sehingga diperoleh $F_{tabel} = 1,76$ yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel iklim organisasi (ξ_1) dengan *organisational citizenship behavior* (OCB) (η_2)).

a. Linieritas η_2 atas (ξ_2)

Hasil pengujian linieritas variabel ketertarikan karyawan (ξ_2) dengan *organisational citizenship behavior* (OCB) (η_2) dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Linieritas antara (ξ_2) dan η_2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Ketertarikan	Between Groups	(Combined)	1407.929	28	50.283	1.180	.303
		Linearity	277.771	1	277.771	6.519	.014
		Deviation from Linearity	1130.157	27	41.858	1.982	.509
	Within Groups		1960.071	46	42.610		
	Total		3368.000	74			

Sumber: Olah data spss, 2022

Berdasarkan Tabel 18 diketahui nilai signifikansi = 0,509 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai $F_{hitung} = 1,982$ lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang 27 dan penyebut 46 yaitu $F_{tabel} = 1,73$ yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel ketertarikan karyawan (ξ_2) dengan *organisational citizenship behavior* (OCB) (η_2)).

b. Analisis Sub Struktural I

Coefficients Iklim Organisasi dan Ketertarikan karyawan terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.874	12.981		4.844	.000
Iklim	.100	.161	.074	.624	.535
Ketertarikan	.042	.124	.040	.341	.734

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + e$$

$$\eta_1 = 0,074\xi_1 + 0,040\xi_2 + 0,997$$

- 1) Nilai dari variabel iklim organisasi sebesar $0,535 > 0,05$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti koefisien variabel iklim organisasi tidak signifikan terhadap motivasi
- 2) Nilai dari variabel ketertarikan karyawan sebesar $0,734 > 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel ketertarikan pada analisis jalur tidak signifikan terhadap motivasi

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel iklim organisasi dan ketertarikan tidak signifikan artinya tidak terdapat pengaruh iklim organisasi dan ketertarikan karyawan terhadap motivasi.

Model 1:

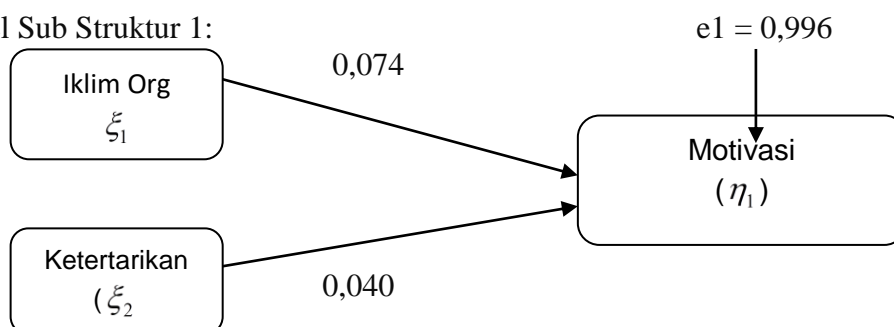
Tabel 21. Model Ringkasan Sub Struktural 1
Model ringkasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.08	.057	6.550

a. Predictors: (Constant), Ketertarikan, Iklim

Berdasarkan tabel 21 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,08 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari iklim organisasi dan ketertarikan terhadap motivasi adalah 8,3%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 8,0 = 92,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e_1 dapat diketahui dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_1 = \sqrt{1 - 0,08} = 0,997$

Model Sub Struktural 1:



Gambar 6 Sub Struktural 1.

c. Analisis Sub Struktural II
Coeficients Iklim Organisasi dan Ketertarikan terhadap OCB , dimediasi Motivasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.705	9.827		5.363	.000
	Iklim	-.020	.122	-.019	-.165	.870
	Ketertarikan	.239	.094	.290	2.541	.013
2	(Constant)	38.955	10.909		3.571	.001
	Iklim	-.042	.118	-.039	-.357	.722
	Ketertarikan	.230	.091	.279	2.531	.014
	Motivasi	.219	.086	.278	2.542	.013

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \xi_2$$

$$\eta_2 = 0,0391\xi_1 + 0,278\eta_1 + 0,279\xi_2 + 0,987$$

- 1) Nilai dari variabel iklim organisasi sebesar $0,722 > 0,05$ maka, H_0 diterima yang berarti koefisien variabel iklim organisasi tidak signifikan
- 2) Nilai dari variabel ketertarikan sebesar $0,014 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel ketertarikan karyawan pada analisis jalur signifikan
- 3) Nilai dari variabel motivasi sebesar $0,013 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel motivasi pada analisis jalur signifikan

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel keetrtarikan dan motivasi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel ketertarikan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB.

Model 2:

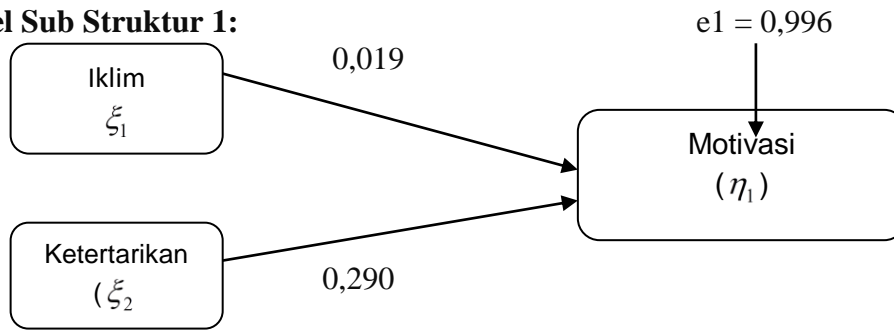
Tabel 23. Model Ringkasan Sub Struktural 2
Model Ringkasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.124	6.31486

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Ketertarikan, Iklim

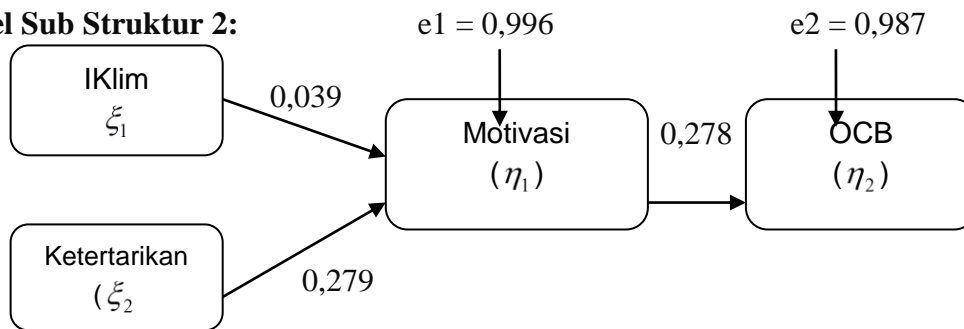
Berdasarkan tabel 23 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,159 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari iklim organisasi dan ketertarikan karyawan terhadap OCB adalah 15,9%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 15,9 = 84,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e_2 dapat diketahui dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_2 = \sqrt{1 - 0,159^2} = 0,987$

Model Sub Struktur 1:



Gambar 7 Daigram Jalur Model Struktural 1.

Model Sub Struktur 2:



Gambar 8 Daigram Jalur Model Struktural 2.

Tabel 27. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
$\xi_1 \rightarrow \eta_1$	0,074	-	0,074
$\xi_2 \rightarrow \eta_1$	0,040	-	0,040
$\xi_1 \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2$	0,019	0,039	0,058
$\xi_2 \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2$	0,290	0,279	0,569
$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0,278	-	0,278

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Iklim organisasi (ξ_1) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (η_2) karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau Dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan
2. Ketertarikan (ξ_2) berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (η_2) karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau Dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan

3. Iklim organisasi (ξ_1) berpengaruh secara langsung dimediasi motivasi (η_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (η_2) karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau Dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan
4. Ketertarikan (ξ_2) berpengaruh secara langsung dimediasi motivasi (η_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (η_2) karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau Dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan
5. Ada pengaruh antara motivasi (η_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (η_2) karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau Dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian maka disarankan sebagai berikut:

1. Supaya perusahaan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan dukungan tanggung jawab dan meningkatkan dukungan positif bagi karyawan agar dapat tercipta *Organizational Citizenship Behavior* yang baik.
2. Hendaknya perusahaan terus meningkatkan pelayanan pelabuhan dengan cara meningkatkan kenyamanan kepada penumpang, melengkapi fasilitas serta sarana dan prasarana, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada penumpang.
3. Hendaknya perusahaan dapat mempertahankan ketertarikan karyawan terhadap upah dengan cara memberikan intensif, bonus, dan tunjangan bagi karyawan, dan mempertimbangkan kebijakan pemutusan hubungan kerja seperti memberikan uang pesangon ataupun memberikan penghargaan kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tercapai tujuan perusahaan yang optimal.
4. Agar perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kerjasama tim yang baik, sehingga dapat tercipta *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan ketertarikan dan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*
6. Agar perusahaan terus meningkatkan segala aspek *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Susilo, m. u. h. a. m. m. a. d. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara (Doctoral dissertation). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Taktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 141-148.
- Liliana, A. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Uptd Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Nasikah, D., Widiastuti, A., & Suwanto, S. (2022, July). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 96-108).

- Nasruddin, n. (2019). pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja pada pt. perkebunan nusantara xiv (persero) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78-88.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*, Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung
- Sulistia, S. R. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Negeri Sipil di BENGPU SPAL DITPALAD Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Suwarno, E., Komara, A. H., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 129-141.
- Suwanto, s. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Suwanto, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.. Indo Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1).