



## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci**

**Elvi Lastriani, Mira Rosmala, Andri Ongki Priyanto**  
STIE Dharma Putra Pekanbaru

**E-mail :** elvilastriani@stiedharmaputra.ac.id, mirarosmala@stiedharmaputra.ac.id  
andriongkipriyanto@gmail.com

### **Abstrak**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan sukarela dan di luar peran karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi. OCB antara lain ditunjukkan dalam bentuk altruisme, kesadaran, sportivitas, kesopanan, dan kebajikan. peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci. Sampel diambil berdasarkan Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci dengan menggunakan teknik sensus yakni penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang berjumlah 50 orang. Dari hasil pengujian instrumen menggunakan IBM SPSS 29 menyatakan Adjusted R Square sebesar 0,704 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 70,4 % sedangkan 29,6% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior OCB

### **Abstract**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary action and outside the employee's role that can make a positive contribution to the development and effectiveness of the organization. OCB is shown, among other things, in the form of altruism, conscientiousness, sportsmanship, politeness and benevolence. The increase in OCB is influenced by two factors, namely internal factors such as job satisfaction, organizational commitment. This research aims to determine the influence of job satisfaction and organizational climate on organizational citizenship behavior (OCB) in PT employees. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci. Samples were taken based on employees of PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci using census techniques, namely using the entire population without having to draw a research sample as an observation unit of 50 people. From the results of instrument testing using IBM SPSS 29, the Adjusted R Square is 0.704 or the determinant coefficient value shows that the Job Satisfaction (X1) and Organizational Climate (X2) variables on Organizational Citizenship Behavior (Y) are 70.4% while the remaining 29.6% influenced by other factors not discussed in this study.*

**Keywords:** Capital Intensity, Inventory Intensity, Tax Avoidance

## **1. PENDAHULUAN**

Elvi Lastriani, Mira Rosmala, Andri Ongki Priyanto | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci | Page 271



Aspek tenaga kerja atau lebih dikenal dengan sumber daya manusia semakin lama semakin bertambah penting eksistensinya bagi keberhasilan perusahaan. Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas [1]. Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia tidak ada proses kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan [2].

PT. Aisyah Makmur Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang melakukan aktivitas usaha *general contractor, supplier, supplier manpower* dibidang pertanian, pengangkutan, aktivitas ketenagakerjaan serta perdagangan. Perusahaan ini diresmikan pada tanggal 14 April 2022 terletak di Jl. Pemda GG. Murai Komp. Melati Blok II B Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Palalawan. Pada praktek kerjanya, PT. Aisyah Makmur Sejahtera lebih fokus bergerak pada bidang yang melayani aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha seperti mobil, bus dan truk. Penyediaan pembangunan akomodasi dalam jangka panjang seperti asrama, sekolah, asrama pondok dan rumah kost. Perusahaan ini berperan sebagai vendor/biro yang menangani semua kegiatan pekerjaan.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan tindakan sukarela dan di luar peran karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi. OCB antara lain ditunjukkan dalam bentuk altruisme, kesadaran, sportivitas, kesopanan, dan kebajikan [3]. Berikut jumlah Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera.

**Tabel 1**

Hasil Pra Survei Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera

| No | PERTANYAAN (Y)<br><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>   | Penilaian |     |       |     | Jumlah |
|----|--|-----------|-----|-------|-----|--------|
|    |  | YA        | %   | TIDAK | %   |        |
| 1  | Apakah Anda bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya apabila ia berhalangan hadir?                         | 5         | 33% | 10    | 67% | 15     |
| 2  | Apakah Anda selalu bersedia melakukan tugas diluar pekerjaan Anda?   | 4         | 40% | 9     | 60% | 15     |
| 3  | Apakah Anda selalu bersedia menjaga kekompakan dan kesopanan sehingga tercipta lingkungan kerja lebih nyaman?                    | 9         | 60% | 4     | 40% | 15     |
| 4  | Apakah Anda selalu bersedia menghindari perdebatan yang memicu perenggangan antar karyawan?                                      | 7         | 47% | 8     | 53% | 15     |
| 5  | Apakah Anda selalu bersedia menghadiri segala bentuk kegiatan atau pertemuan yang diadakan oleh perusahaan meskipun tidak wajib? | 5         | 33% | 10    | 67% | 15     |

Sumber: Hasil kuisioner pra survei OCB pada karyawan Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera

Wawancara yang telah penulis lakukan dengan beberapa karyawan, didapati para karyawan tidak saling kenal antara karyawan satu dengan yang lainnya. Karyawan berpendapat tidak kenal karena beda divisi pekerjaan. Relasi yang terjadi sesama rekan kerja belum terjalin



dengan baik. Seperti tidak adanya kebersamaan, tidak terciptanya suasana saling kenal dan mempercayai. Tidak adanya kerjasama di dalam tim. Pada saat bekerja masing-masing karyawan di dalam tim tidak mau saling tolong menolong. Karyawan lebih memilih cuek dan tidak peduli. Karyawan mengatakan masing-masing karyawan di dalam tim bersifat individual dan berfokus pada pekerjaannya pada saat bekerja. Karyawan juga mengakui bahwa adanya persaingan dengan sesama karyawan sehingga sering menimbulkan kesenjangan sosial di antara karyawan dalam tim kerja. Hal ini memungkinkan bahwa sikap OCB tidak diterapkan pada PT. Aisyah Makmur Sejahtera. Berikut Hasil Pra Survei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera.

Menurut Organ [4] peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan dan motivasi serta faktor eksternal. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, kepuasan kerja sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan individu. Ini terlihat dari sikap individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerja. Hasil observasi serta wawancara yang dilakukan penulis, kepuasan kerja karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera sangat rendah. Kemerostan sikap fisik sangat terlihat seperti karyawan yang sering izin tidak masuk kerja, jam istirahat yang berlebih serta tingkat keterlambatan kerja yang tinggi. Dari fenomena permasalahan ini menegaskan makna bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi kehidupan karyawan dan organisasi, sehingga eksistensinya perlu dipelihara dan ditingkatkan secara terus menerus. Di sisi lain, para pekerja yang puas bisa membuat tindakan pelayanan konsumen di luar panggilan tugas, membuat laporan kerja yang baik, dan aktif terjun dalam semua bidang pekerjaannya [5].

Wirawan dalam Khairuddin [6] juga menyebutkan bahwa faktor lain yang menyebabkan terjadinya OCB ialah Iklim Organisasi sebagai faktor internal. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan ketentraman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Konsentrasi mereka dalam melakukan pekerjaan akan melahirkan kinerja yang tinggi melebihi deksripsi pekerjaan yang telah ditetapkan atau disebut dengan OCB [7]. Iklim organisasi ialah persepsi yang bisa dirasakan oleh anggota organisasi tentang kualitas lingkungan internal yang kemudian akan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi [8]. Berdasarkan data hasil wawancara dengan karyawan, peneliti menduga bahwa struktur atau alur kerja karyawan setiap divisi kewenangan sepenuhnya dipegang oleh atasannya. Dengan struktur kerja yang terlalu tinggi (kontrol yang diberikan bersifat *authoritarian*).

## 2. METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode teknis sensus, yang dipilih untuk memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dan terukur dari populasi yang kurang dari 100 responden [9]. Penulis mengambil 100% jumlah populasi pada PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci yaitu sebanyak 50 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi [10].

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera yang berjumlah 50 orang. Berikut jumlah karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci.

**Tabel 2**  
Data Divisi Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera

| Divisi | Jumlah Karyawan |
|--------|-----------------|
|--------|-----------------|



|                   |           |
|-------------------|-----------|
| Manager           | 2         |
| Admin             | 5         |
| Keuangan          | 2         |
| Sales/Marketing   | 13        |
| Kontraktor        | 20        |
| Mandor Kontraktor | 4         |
| Satpam            | 2         |
| Cleaning Services | 2         |
| <b>Total</b>      | <b>50</b> |

Sumber : PT. Aisyah Makmur Sejahtera Januari 2024

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi pada PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci yaitu sebanyak 50 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan cara dari peneliti untuk mengukur semua variabel yang ada dalam penelitian dengan melalui kuesioner atau angket, Kuesioner yang diberikan berisi pertanyaan mengenai Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [11]. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan [12]. Responden dikoordinir untuk memilih klasifikasi jawaban yang telah dikoordinir dengan memberikan tanda centang (centang atau tanda benar) pada jawaban dan setiap jawaban.

### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini mengintegrasikan berbagai variabel yang relevan antara variabel Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior OCB. Dalam penelitian ini variabel bebas (independent variable), yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain [13]. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2). Variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel terikat adalah Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera.

### **Hipotesis Penelitian**

Pengujian hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. H1 Diduga Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), H2 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), H3 : Diduga Kepuasan kerja Dan Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) [14].

### **Analisis Data**

Analisis data akan dilakukan melalui serangkaian tahapan yang komprehensif untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Pertama, uji validitas dan reliabilitas instrumen akan

Elvi Lastriani, Mira Rosmala, Andri Ongki Priyanto | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci | Page 274



dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten[15]. Kemudian metode penelitian kuantitatif menggunakan Aplikasi SPSS 29 untuk menguji apakah adanya pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi) dan Variabel Independen (Organizational Citizenship Behavior OCB) Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci.

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci Berdasarkan hasil Uji T yang terdapat pada Tabel, menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap organizational citizenship behavior (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel yaitu sebesar  $3,769 > 2,012$  dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima.

Berdasarkan hasil tabulasi data, variabel kepuasan kerja (X1) yang mendapat skor tertinggi adalah indikator pekerjaan itu sendiri pada pernyataan ke-2 (X1.1). Hal ini menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan yang baik bagi karyawan. Kemudian variabel Kepuasan Kerja (X1) yang mendapat skor terendah adalah indikator rekan kerja pada pernyataan ke-7 (X1.7). hal tersebut dapat dilihat dari lampiran tabulasi data, mayoritas menyatakan bahwa rekan kerja tidak saling kenal dan sulitnya menjalankan koordinasi antar sesama rekan kerja. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini mendapat hasil jawaban terendah dari 50 responden, yang hasilnya sebesar 128. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja kurang diterapkan pada perusahaan ini. Banyak pekerja yang tidak saling mengenal antara divisi satu dengan divisi lainnya menyebabkan kurangnya koordinasi sesama rekan kerja. Padahal koordinasi dan kerjasama adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci Berdasarkan hasil Uji T yang terdapat pada Tabel menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel yaitu sebesar  $2,914 > 2,012$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Dan koefisien regresi bernilai 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima.

Berdasarkan hasil tabulasi data, variabel Iklim Organisasi (X2) yang mendapat skor tertinggi adalah indikator tanggung jawab pada pernyataan ke-2 (X2.2). Hal ini menyatakan bahwa para karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan sangat baik. Kemudian variabel Iklim Organisasi (X2) yang mendapat skor terendah adalah indikator rekan kerja pada pernyataan ke-6 (X2.6). hal tersebut dapat dilihat dari lampiran tabulasi data, mayoritas menyatakan bahwa tidak terjadinya komunikasi yang efektif dengan atasan. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini mendapat hasil jawaban terendah dari 50 responden, yang hasilnya sebesar 140. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi kurang diterapkan pada perusahaan ini. Kurangnya komunikasi efektif dengan atasan menjadi dampak besar bagi perusahaan, berdasarkan wawancara penulis pada latar belakang dijelaskan bahwa kurangnya koordinasi dengan pimpinan atas seperti manager terkait SOP karena para manager jarang berada di kantor. Pekerjaan dibuat seperti bekerja individualis tetapi harus menyesuaikan target perusahaan



yang selalu berubah hal ini yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dan merasa tertekan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam Uji F (Uji Signifikan Simultan) yang dapat dilihat Tabel, kepuasan kerja (X1) dan variabel iklim organisasi (X2) memiliki nilai Fhitung sebesar 59,158 dengan nilai Ftabel 2,80 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sementara untuk tingkat signifikansinya adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci.

Berdasarkan hasil tabulasi data, variabel organizational citizenship behavior (Y) yang mendapat skor tertinggi adalah indikator Sportmanship (sikap sportif) pada pernyataan ke-5 (Y5). Hal ini menyatakan bahwa apabila ada pekerjaan yang diberikan atasan para karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kemudian variabel organizational citizenship behavior (Y) yang mendapat skor terendah adalah indikator Altruism (kepedulian) pada pernyataan ke-1 (Y1). Hal tersebut dapat dilihat dari lampiran tabulasi data, mayoritas menyatakan bahwa karyawan lain tidak bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk atau pekerjaannya overload. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini mendapat hasil jawaban terendah dari 50 responden, yang hasilnya sebesar 115. Hal ini dapat diartikan Relasi yang terjadi sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik. Seperti tidak adanya kebersamaan, tidak terciptanya suasana saling kenal dan mempercayai. Tidak adanya kerjasama di dalam tim. Pada saat bekerja masing-masing karyawan di dalam tim tidak mau saling tolong menolong. Karyawan lebih memilih cuek dan tidak peduli. Karyawan mengatakan masing-masing karyawan di dalam tim bersifat individual dan berfokus pada pekerjaannya pada saat bekerja. Karyawan juga mengakui bahwa adanya persaingan dengan sesama karyawan sehingga sering menimbulkan kesenjangan sosial di antara karyawan dalam tim kerja.

#### 4. PENGUJIAN

Penelitian ini menggunakan serangkaian pengujian statistik untuk menganalisis data yang dikumpulkan terkait Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB. Berikut adalah uraian lengkap mengenai proses pengujian yang dilakukan:

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Nilai rtabel dengan ketentuan  $df = N-2 = 30-2 = 28$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,361. Hasil uji instrumen pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden pada karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci dengan rtabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)



| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|------------|
| X1.1       | 0,846        | 0,361       | Valid      |
| X1.2       | 0,868        | 0,361       | Valid      |
| X1.3       | 0,842        | 0,361       | Valid      |
| X1.4       | 0,855        | 0,361       | Valid      |
| X1.5       | 0,856        | 0,361       | Valid      |
| X1.6       | 0,920        | 0,361       | Valid      |
| X1.7       | 0,846        | 0,361       | Valid      |
| X1.8       | 0,853        | 0,361       | Valid      |
| X1.9       | 0,844        | 0,361       | Valid      |
| X1.10      | 0,844        | 0,361       | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )

Hasil uji instrumen pada variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden pada karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Hasil uji validitas untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|------------|
| X2.1       | 0,805        | 0,361       | Valid      |
| X2.2       | 0,707        | 0,361       | Valid      |
| X2.3       | 0,734        | 0,361       | Valid      |
| X2.4       | 0,673        | 0,361       | Valid      |
| X2.5       | 0,700        | 0,361       | Valid      |
| X2.6       | 0,691        | 0,361       | Valid      |
| X2.7       | 0,635        | 0,361       | Valid      |
| X2.8       | 0,795        | 0,361       | Valid      |
| X2.9       | 0,643        | 0,361       | Valid      |
| X2.10      | 0,684        | 0,361       | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Iklim Organisasi dinyatakan valid.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Hasil uji instrumen pada variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden pada karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Hasil uji validitas untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|------------|
|------------|--------------|-------------|------------|



|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| Y1  | 0,774 | 0,361 | Valid |
| Y2  | 0,784 | 0,361 | Valid |
| Y3  | 0,805 | 0,361 | Valid |
| Y4  | 0,779 | 0,361 | Valid |
| Y5  | 0,804 | 0,361 | Valid |
| Y6  | 0,868 | 0,361 | Valid |
| Y7  | 0,788 | 0,361 | Valid |
| Y8  | 0,772 | 0,361 | Valid |
| Y9  | 0,802 | 0,361 | Valid |
| Y10 | 0,800 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Organizational Citizenship Behavior dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Bila  $cronbach\ alpha > 0,60$ , maka variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila  $cronbach\ alpha < 0,60$ , maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 6**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,872                   | 10         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,872. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,872 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen Komitmen Organisasi merupakan instrumen yang reliabel.

**Tabel 7**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,736                   | 10         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Iklim Organisasi adalah sebesar 0,736 Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,736 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen Iklim Organisasi merupakan instrumen yang reliabel.

**Tabel 8**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,817                   | 10         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) variabel Organizational Citizenship Behavior adalah sebesar 0,817. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,817 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen Organizational Citizenship Behavior merupakan instrumen yang reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y.

**Tabel 9**  
 Hasil Uji Regresi Linear berganda  
 Coefficients

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 12,095                      | 2,977      |                           | 4,063 | ,001 |
|       | Kepuasan Kerja   | ,328                        | ,087       | ,501                      | 3,769 | ,001 |
|       | Iklim Organisasi | ,398                        | ,137       | ,387                      | 2,914 | ,005 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut  

$$Y = 12,095 + 0,328X_1 + 0,398X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 12,095, ini menunjukkan tingkat konstan dimana jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) adalah nol (0), maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan tetap 12,095 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai koefisien Kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,328 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,328. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ) satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) meningkat 0,328 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien Iklim Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,398 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,398. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) meningkat 0,398 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa Iklim Organisasi ( $X_2$ ) merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

### Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian thitung bermaksud supaya mengkaji secara parsial apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). tingkat signifikan yang digunakan sebanyak 0,05 (two tailed test/pengujian dua arah) dengan taraf bebas  $df = 50 - 3 = 47$ , sehingga bisa didapat nilai Ttabel sebanyak 2.012. Hasil Uji signifikansi parsial (Uji T) adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**



Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Coefficientsa

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 12,095                      | 2,977      |                           | 4,063 | ,001 |
|       | Kepuasan Kerja  | ,328                        | ,087       | ,501                      | 3,769 | ,001 |
|       | Iklm Organisasi | ,398                        | ,137       | ,387                      | 2,914 | ,005 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas diperoleh:

1. Hasil  $T_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,769 dan nilai  $T_{tabel}$  2,012 maka dapat disimpulkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3,769 > 2,012$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci dan diperoleh bahwa H1 diterima.
2. Hasil  $T_{hitung}$  untuk variabel Iklm Organisasi sebesar 2,914 dan nilai  $T_{tabel}$  2,012 maka dapat disimpulkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,914 > 2,012$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Iklm Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci dan diperoleh bahwa H2 diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukan akan memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Variabel bebas terdiri dari Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Iklm Organisasi ( $X_2$ ), Variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Pengambilan keputusan dalam menentukan Fhitung didasarkan pada beberapa kriteria , sebagai berikut.

Pengambilan keputusan pada pengujian F yaitu:

1. Jikalau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga variabel independen (X) berpengaruh pada variabel dependen (Y), maka  $H_0$  ditolak. Begitu pula kebalikannya sehingga  $H_0$  diterima.
2. Jikalau signifikan (sig.)  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak ataupun signifikansi kebalikannya  $H_0$  diterima.
3. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05

Dalam menentukan tabel  $F_{tabel}$  didasarkan pada beberapa kriteria, yaitu:

1. Derajat pembilang =  $k - 1 = 3 - 1 = 2$
2. Derajat penyebut =  $n - k = 50 - 3 = 47$

Nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 2,80. Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan di peroleh dengan menggunakan bantuan SPSS 29 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11**  
 Hasil Uji Uji Simultan (Uji F) Hasil Uji Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |      |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| 1                  | Regression | 1025,004       | 2  | 512,502     | 59,158 | ,00  |



|   |          |          |    |       |  |                |
|---|----------|----------|----|-------|--|----------------|
|   |          |          |    |       |  | 1 <sup>a</sup> |
|   | Residual | 407,176  | 47 | 8,663 |  |                |
|   | Total    | 1432,180 | 49 |       |  |                |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja |          |          |    |       |  |                |
| b. Dependent Variable: OCB                                  |          |          |    |       |  |                |

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Fhitung 59,158 dan nilai sig. adalah 0,001. Diketahui nilai Fhitung 21,326 > Ftabel 2,80 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) serta diperoleh kesimpulan H3 diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variabel tak bebas.

**Tabel 12**  
 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup>                                  |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0   1  | ,846 <sup>a</sup> | ,716     | ,704              | 2,943                      |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: OCB                                  |                   |          |                   |                            |

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil olah data ditampilkan pada tabel diatas diketahui bahwa:

Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,846, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 84,6%. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.

Nilai Adjuted R Square sebesar 0,704 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 70,4 % sedangkan 29,6% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

## 5 KESIMPULAN

Kepuasan kerja dapat meningkat apabila perusahaan mampu memberikan contoh positif kepada karyawan. Membuat suatu agenda tahunan seperti gathering atau sejenisnya untuk meningkatkan silaturahmi antar sesama rekan kerja. Membuat suatu program kerja yang menuntun karyawan agar mampu berinteraksi di seluruh lini divisi pada perusahaan guna mendorong agar seluruh karyawan nantinya merasa puas dan dihargai di perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian mengenai variabel Iklim Organisasi diketahui bahwa masih rendahnya indikator Kehangatan pada karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci. Penulis menyarankan pihak manajemen atau pemimpin perusahaan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu mengayomi karyawan dengan baik. Para karyawan biasanya melihat bagaimana pimpinan memperlakukan mereka. Oleh sebab itu disarankan manajer dan pimpinan harus mampu menunjukkan perilaku terbaiknya. Dimulai dengan hal dasar dan sederhana, seperti datang tepat waktu selalu berkoordinasi tentang bagaimana keberjalanan SOP perusahaan di lini bawah serta



mampu menimbulkan energi positif kepada karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan target perusahaan dan karyawan merasa nyaman, tidak merasa tertekan dengan pekerjaannya. Memperhatikan iklim organisasi yang ada pada perusahaan terutama pada aspek identitas dalam individu. Berdasarkan penelitian mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) diketahui bahwa masih rendahnya indikator Altruism (kepedulian) pada karyawan PT. Aisyah Makmur Sejahtera Pangkalan Kerinci. Penulis menyarankan Hal tersebut dapat dilakukan dengan membangun perspektif kepada karyawan bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran dari semua karyawan serta perusahaan bisa mengikutsertakan karyawan dan atasan dalam sebuah tim sehingga apabila terdapat kendala dalam pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini yang nantinya dapat mewujudkan iklim yang kondusif dalam perusahaan. iklim yang kondusif didalam perusahaan dapat membangun semangat kerja karyawan dan akan berefek pada peningkatan Organizational Citizenship Behavior para karyawan.

## REFERENCES

- [1] K. Budiarta, "Pengantar Bisnis," *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 2009.
- [2] S. Lubis *et al.*, "Pengantar Manajemen," 2018, *MADENATERA*.
- [3] F. A. Naway, "Organizational Citizenship Behavior," *Gorontalo: Ideas Publishing*, 2017.
- [4] W. Hermawan, S. Sedarmayanti, E. Jubaedah, and M. Mulyaningsih, "Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Subang," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, vol. 17, no. 2, pp. 178–192, 2020.
- [5] W. S. Pudjiomo and A. Sahrah, "The Influence of Organizational Climate and Work Involvement on OCB Of BPKAD Employees," *Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 21, no. 2, pp. 78–88, 2019.
- [6] K. Khairuddin, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap organizational citizenship behavior," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, vol. 2, no. 3, pp. 554–560, 2020.
- [7] P. Hersey and K. Blanchard, *Leadership situazionale*. Sperling & Kupfer Editori, 1990.
- [8] I. K. K. Apriyana, A. A. D. Widayani, and N. L. G. P. Purnawati, "Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan LPD Di Desa Adat Penarungan," *EMAS*, vol. 2, no. 2, 2021.
- [9] W. Sujarweni, "Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami," 2014.
- [10] D. Sugiyono, "Metode penelitian pendidikan," 2014.
- [11] D. Sugiyono, "Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D," 2013.
- [12] S. H. Situmorang and M. Lutfi, "Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 3. Medan: Art Design," *Publishing & Printing*, 2014.
- [13] E. R. Lestari and N. K. F. Ghaby, "Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan," *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, vol. 7, no. 2, pp. 116–123, 2018.
- [14] I. Meithiana, "Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan," 2017, *Indomedia Pustaka*.



- [15] S. Santoso, *Panduan lengkap SPSS versi 23*. Elex Media Komputindo, 2016.