

Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Bank X Padang

Harri Kurniawan

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email : arrikkurniawan17@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to find out whether there is a relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Bank X Padang. The independent variable in this study is organizational climate and the dependent variable is organizational citizenship behavior (OCB). The measuring instrument used in this study is the organizational climate scale and organizational citizenship behavior (OCB) scale. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. The sample in this study were all 56 employees of Bank X Padang. Test the validity and reliability in this study using the Alpha Cronbach technique. The results of the validity coefficient on the organizational climate move from $\alpha=0.320$ to $\alpha=0.773$ with a reliability coefficient of $\alpha=0.911$, while the organizational citizenship behavior (OCB) scale moves from $\alpha=0.352$ to $\alpha=0.791$ with a reliability coefficient of $\alpha=0.944$. Based on data analysis, obtained a correlation value of 0.455 with a significance level of 0.000 which means the hypothesis is accepted. This shows that there is a relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior (OCB) at Bank X Padang. The effective contribution of the organizational climate variable to organizational citizenship behavior (OCB) is 21%. This can be interpreted that the organizational climate is able to make a positive contribution to organizational citizenship behavior (OCB)

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior (OCB), employees*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang untuk melihat apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Bank X Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan variabel terikat adalah organizational citizenship behavior (OCB). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala organizational citizenship behavior (OCB). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank X Padang yang berjumlah 56 orang. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil koefisien validitas pada iklim organisasi bergerak dari $\alpha=0,320$ sampai dengan $\alpha=0,773$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha=0,911$ sedangkan pada skala organizational citizenship behavior (OCB) bergerak dari $\alpha=0,352$ sampai dengan $\alpha=0,791$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha=0,944$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,455 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada Bank X Padang. Adapun sumbangan efektif dari variabel iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 21%. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi mampu memberikan kontribusi positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), karyawan*

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan pesat pada kondisi-kondisi ekonomi secara keseluruhan. Setiap perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan usaha, serta harus mampu

membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi yang paling menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Pada dasarnya dalam dunia kerja baik ruang lingkup organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas perusahaan sebagai mana yang telah ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa posisi karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan menentukan keberhasilan perusahaan [4].

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah [14]. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi [14].

Organisasi yang sukses membutuhkan perkerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab perkerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan. Perkerja yang terlibat dalam perilaku kewargaan yang baik membantu orang lain dalam timnya, sukarela mengerjakan perkerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati semangat sebagaimana aturan dan peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan perkerjaan sewaktu-waktu^[19]. Perilaku ini disebut sebagai perilaku kemasyarakatan organisasional atau disingkat OCB [3].

Banyak faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang tinggi diantaranya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki di suatu organisasi bersangkutan. ^[19] mengatakan bahwa organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. OCB menurut Turnley ^[9] adalah perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh system reward. Peran atau tugas seorang karyawan telah digariskan secara formal pada job description. Selanjutnya kinerja karyawan tersebut didasarkan pada sejauh mana ia mampu melaksanakan tugas sesuai dengan job description tadi. Dalam keadaan normal, barangkali bila semua karyawan telah maksimal bekerja sesuai dengan job description maka kinerja organisasi akan maksimal pula. Namun dalam kenyataan tidak selalu kondisi normal itu berjalan sebagai mana mestinya. Ada saja masalah yang terjadi seperti karyawan berhalangan karena sebab-sebab tertentu. Bila terjadi gangguan pada kinerja seseorang karyawan didalam sebuah team work, maka agar sistem pekerjaan secara keseluruhan tidak terganggu diperlukan kesediaan karyawan lainnya untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan demi terselesaikannya tugas-tugas secara keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada konstruk perilaku extra role, yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah ke peran harapan itu sendiri. OCB sebagai perilaku individu yang secara eksplisit dapat dikenali dalam sistem kerja formal yang secara keseluruhan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi ^[13].

Efektifitas fungsi organisasi dalam hal ini instansi sangat tergantung pada usaha karyawan terutama pada kesediaan karyawan secara sukarela bekerja melebihi tanggungjawab formalnya. OCB sebagai indikator penting untuk penampilan kerja karyawan yang berdampak pada hasil positif berupa kualitas layanan yang lebih baik dan keefektifan organisasi ^[10]. OCB merupakan hal penting pada efektifitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktifitas dari organisasi tersebut. Konsep OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 [5].

Peran ekstra ini berada diluar job description-nya. Kontribusi seorang karyawan yang diluar diskripsi kerjanya inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior*. Organisasi akan dapat menghasilkan kinerja dengan baik bilamana terdapat suatu kelaziman dimana karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas- tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif [9]. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Pendapat lain mengenai pengertian OCB dikemukakan oleh (Garay dalam Martha, 2014)[10] ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Menurut Robbins dan Judge ^[18], fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Jika karyawan memiliki OCB maka karyawan mampu mengendalikan perilakunya. Kondisi itu terjadi jika karyawan melihat persepsi yang baik tentang organisasinya, termasuk iklim organisasi [11]. Secara umum iklim organisasi diartikan sebagai persepsi terhadap lingkungan organisasi baik secara individu maupun kelompok menurut Patterson [10]. Bagi Umstot ^[10] iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya.

Bersona dan Avilio [10] menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut [10]. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian ^[10] yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan dibidang *Credit Acceptance Bank X Padang*, mereka mengungkapkan

bahwa kurangnya kerja sama tim pada divisi/bidang kerja, hal ini terlihat tidak adanya perilaku saling tolong menolong antara sesama rekan kerja, mereka juga merasakan ketika sedang kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan sangat butuh bantuan tidak ada karyawan lain yang membantu mereka dalam berkerja. Karyawan juga mengungkapkan bahwa ketika dia meminta bantuan karyawan yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka memberikan alasan yang beragam antara lain bahwa itu bukan wewenangnya dan tanggung jawabnya padahal pekerjaan mereka pada satu bidang yang sama dan tim yang sama.

Karyawan bidang *Credit Acceptance* juga mengungkap bahwa beban kerja yang mereka rasakan semakin berat dari waktu ke waktu, hal ini harusnya menjadi perhatian atasan salah satunya dalam bentuk memotivasi dan dukungan dari atasan seperti yang diungkapkan karyawan lainnya dia lebih berharap adanya pujian dari seorang atasan terhadap hasil kerja keras yang telah mereka lakukan, dia lebih mengharapkan penghargaan cukup berupa pujian dari atasan dibandingkan penghargaan dalam bentuk lainnya. Permasalahan yang juga dirasakan oleh beberapa karyawan dibidang Marketing mereka mengungkapkan bahwa hanya memberi saran atau masukan kepada karyawan lain yang memiliki kendala atau masalah yang berkaitan dengan pekerjaan tanpa membantu secara langsung atau secara nyata dalam pekerjaan, mereka mengungkapkan bahwa sering terjadi salah paham dikarenakan rebutan nasabah, masalah ini yang sering membuat salah paham antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, selanjutnya adanya kecemburuan sosial mengenai gaji yang mereka terima, dia mengatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan banyaknya nasabah yang mereka peroleh. Masih ada karyawan yang tidak mengungkapkan ide atau pendapatnya dan hanya berani berbicara dibelakang pemimpin. Karyawan bidang Operasional juga mengungkapkan bahwa masih ada karyawan yang pekerjaannya diselesaikan dalam waktu yang lama, tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan. Melihat fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Bank X Padang.

2. Metode Penelitian

2.1 Variabel penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Variabel Dependen : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (2) Variabel Independen : Iklim Organisasi

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ^[21]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Bank X Padang yang berjumlah 56 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank X Padang yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ^[21]. Menurut Sugiyono teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Pengambilan sampel

dilakukan sesuai dengan pendapat ^[21] yang menyatakan bahwa apabila subyek penelitian relatif kecil, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi sebanyak 56 orang karyawan.

2.3 Alat ukur penelitian

Skala ukur untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada penelitian ini menggunakan dimensi OCB yang dikemukakan oleh Organ dkk (2006) [13] meliputi : (a) *Conscientiousness* (b) *Altruism* (c) *Civic Virtue* (d) *Sportsmanship* (e) *Courtesy* sedangkan untuk variabel iklim organisasi menggunakan dimensi menurut Koys dan DeCottis ^[22] mengemukakan 8 dimensi iklim organisasi. Dimensi tersebut terdiri dari: (a) *Autonomy* (b) *Cohesion* (c) *Trust* (d) *Pressure* (e) *Support* (f) *Recognition* (g) *Fairness* (h) *Innovation*. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*) untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, atau matrik pengembangan instrumen dengan bantuan IBM SPSS versi 21.0. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total, biasanya digunakan batasan koefisien korelasi item total, koefisien korelasi $\geq 0,30$ [2].

Pengertian reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataannya pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx'} = 1,00$ belum pernah dijumpai [2]. Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen ^[2]. Pada penelitian ini sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan terhadap populasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dan *Alpha Cronbach*. Untuk skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) koefisien validitas ditetapkan $\geq 0,30$, sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 48 pernyataan, gugur 13 item sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 35 item, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,320 sampai dengan 0,773 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,911 dan skala Iklim Organisasi koefisien validitas ditetapkan $\geq 0,30$, sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 40 pernyataan, gugur 7 item sehingga jumlah item yang valid dan reliabel adalah 33 item, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,352 sampai dengan 0,791 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,944.

3.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Skala Iklim Organisasi dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Iklim Organisasi	56	1,176	0,126	Normal
OCB	56	0,888	0,409	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala iklim organisasi sebesar $p = 0,126$ dengan $KSZ = 1,176$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,409$ dengan $KSZ = 0,888$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal.

3.2 Uji Linieritas

Tabel 2. Uji Linieritas Skala Skala Iklim Organisasi dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*

N	Df	Mean Square	F	Sig
56	1	738,981	14,403	0,001

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tergolong linier [¹⁵].

3.3 Uji Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Antara Skala Iklim Organisasi dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai Korelasi(r)	(α)	R Square	P	Kesimpulan
0,455	0,01	0,207	0,000	<i>sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima</i>

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar $(r) = 0,455$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$, karena nilai (p) $sig 0,000 < 0,01$ hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bank X Padang dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti apabila Iklim Organisasi tinggi, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga tinggi, begitu juga sebaliknya apabila Iklim Organisasi rendah, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga rendah. Berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut karyawan berkaitan dengan Iklim

Organisasi artinya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka harus meningkatkan Iklim Organisasi yang mengandung delapan dimensi yaitu, *Autonomy* (otonomi), *Cohesion* (kohesivitas), *Trust* (kepercayaan), *Pressure* (tekanan), *Support* (dukungan), *Recognition* (pengakuan), *Fairness* (keadilan), dan *Innovation* (inovasi). Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikan dengan bantuan program komputer *IBM SPSS 21.0*, jika $p = 0,000 < 0,01$ *level of significant* (α) hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Bank X Padang.

Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel *psychological capital* dan *work engagement* berdasarkan *mean empirik*.

Tabel 4. *Descriptive Statistic* Skala Iklim Organisasi dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variable	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Organisasi	56	100,77	6,509	85	115
OCB	56	96,32	8,050	82	115

Berdasarkan nilai *mean empirik* pada tabel 4, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur^[2]. Diperoleh gambaran bahwa iklim organisasi pada Bank X Padang pada kategori sedang berjumlah 40 orang (71%), dengan kategori iklim organisasi rendah berjumlah 8 orang (14%) dan dengan kategori tinggi berjumlah 8 orang (14%), sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh gambaran bahwa pada kategori sedang berjumlah 38 orang (68%), yang memiliki OCB rendah berjumlah 10 orang (18%), dan yang memiliki OCB tinggi berjumlah 8 orang (14%). Adapun sumbangan efektif dari variabel iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 21%. hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi mampu memberikan kontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 21% sedangkan 79% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keadilan organisasi, dukungan organisasi dimana terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap pegawai^[5].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya: (1) Bagi karyawan disarankan untuk dapat lebih menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan cara meningkatkan kenyamanan dan kerjasama antar pegawai lain, membangun relasi formal dan informal. Selain itu disarankan pegawai dapat berfikir positif terhadap rekan kerja dan membangun komunikasi dua arah antara karyawan dengan karyawan, sehingga akan memperkecil kemungkinan terjadinya persaingan tidak sehat antar

pegawai serta dapat tercipta kondisi iklim organisasi yang menyenangkan antar pegawai sehingga senantiasa akan terjaga iklim organisasi yang kondusif dan menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang lebih baik lagi. (2) Bagi Pimpinan Bank X Padang Disarankan kepada pimpinan untuk memberikan solusi mengenai perencanaan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar karyawan merasa nyaman saat berkerja dilingkungan perusahaan dengan cara mengadakan intervensi terhadap iklim organisasi seperti, merancang program-program informal diluar perusahaan dalam rangka mempererat tali silaturahmi dan meningkatkan rasa kebersamaan sebagai keluarga besar perusahaan, menerapkan sistem komunikasi dua arah yang lebih intensif antara pimpinan dengan karyawan sehingga seluruh elemen merasakan adanya keterbukaan dalam berkomunikasi, diharapkan bagi pimpinan agar dapat memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan motivasi dan bantuan ataupun penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta pimpinan mempunyai persepsi yang positif terhadap pegawai begitu pula sebaliknya. (3) Bagi Peneliti Selanjutnya yang berminat mengadakan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berkaitan dengan faktor-faktor lain dari *organizational citizenship behavior* (OCB) agar dapat dikaitkan dengan variabel-variabel lain diantaranya kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keadilan organisasi, dan dukungan organisasi

Daftar Rujukan

- [1] Aisyia, Lidya. 2009. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dan Tenaga Kpendidikan Di SDIT Al-Qalam Depok". *Skripsi*. Universitas Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- [2] Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Baron & Byrne. 2005. *Psikologi Sosial* (10th ed). Jakarta: Erlangga
- [4] Deswita, Widia. 2012. "Disiplin Karyawan Pada PT.kiSEL Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau".
- [5] Dewi, Kartika Sari. 2010. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo". *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 7. No. 1
- [6] Idrus, Muhammad. 2006. "Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan". *Jurnal Psikologi*. Vol. 3. No.1.
- [7] Kusumajati, D.A. 2014. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan". *Humaniora*. Vol. 5. No. 1
- [8] Lakshmi, P.A.V & Simarmata, N. 2015. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Di Perusahaan Ritel". *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 2. No. 1
- [9] Lubis, M.Saleh. 2015. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja". *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3. No. 2.
- [10] Martha, Artifian Dea. 2014. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta". *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [11] Meylandani, Dharing. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Pada Perawat RSUD Kanjuruhan Kepanjen Kabupaten Malang". Universitas Negeri Malang. (Diunduh Pada 16 Oktober 2016).
- [12] Nurhayati, Mafizatun & Purwanti, Dewi. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe

- Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi Pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng Jakarta)”. *Jurnal Manajemen*. Vol. XX. No. 02
- [13] Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and Mckenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature Antecedents, and Consequences*. GE Publications.
- [14] Prestawan, Anang. 2010. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- [15] Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- [16] Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- [17] Putra, B.A.I & Dewi, A.A.S.K. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5. No. 8
- [18] Robbins, S.P & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- [19] Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- [20] Sulistyowati, Eka Fitri. 2014. “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [21] Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- [21] Wahyuni, Afifah Hana. 2015. “Hubungan antara *Adversity Qoutient* dengan Prestasi Belajar pada Mahasiswa Psikologi yang ikut Organisasi di Perguruan Tinggi Sumatera Barat”. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- [22] Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.