



Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Frihapma Semita Ade^{1✉}, Vadila Annisa Asry², Isna Asyri Syahrina³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

frihapma@upiptyk.ac.id

Abstract

Productivity and effectiveness of the company to achieve a target or goal must have human resources or employees who can behave positively and can also create a good and comfortable atmosphere. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior (OCB) in Bank Nagari Employees, Padang head office. The independent variable in this study is organizational climate and the dependent variable is organizational citizenship behavior (OCB). The measurement tools used in this study are the organizational climate scale and the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale. The sampling technique is probability sampling. The sample in this study is based on the table from Issac and Michael with an error rate of 10%. So that the number of samples in this study were 130 people. The test results show that the validity coefficient on organizational climate moves from 0.403 to 0.849, while the reliability coefficient is 0.955, and the validity coefficient on Organizational Citizenship Behavior moves from 0.303 to 0.887, while the reliability coefficient is 0.941. Based on data analysis, a correlation value of 0.777 was obtained with a significance level of 0.000, which means that the hypothesis is accepted. This shows that there is a significant relationship between organizational climate and organizational citizenship Behavior of employees who work at Bank Nagari Padang Head Office. The effective contribution of organizational climate with organizational citizenship behavior for employees working at Bank Nagari Head Office is 60.5%.

Keywords: organizational climate, organizational citizenship, bank, employees, relationship

Abstrak

Produktivitas dan keefektifitasan perusahaan untuk mencapai target atau sasaran dengan tujuan harus mempunyai sumber daya manusia atau karyawan yang dapat berperilaku positif dan juga dapat menciptakan suasana yang baik dan nyaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Variabel terikatnya ada *organizational citizenship behavior* (OCB). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Populasi dalam penelitian ini berjumlah seluruh karyawan. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan tabel dari Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 10%. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 130 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling*. Hasil uji coba menunjukkan koefisien validitas pada Iklim Organisasi bergerak dari 0,403 sampai dengan 0,849, sedangkan koefisien reliabilitas nya sebesar 0,955, dan untuk koefisien validitas pada *organizational citizenship behavior* bergerak dari 0,303 sampai dengan 0,887, sedangkan koefisien reliabilitas nya sebesar 0,941. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 dengan taraf signifikansi 0,000 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang yang berarti hipotesis diterima. Dengan besar sumbangan efektif Iklim Organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai yang bekerja di Bank Nagari Kantor Pusat sebesar 60,5%.

Kata Kunci: iklim organisasi, *organizational citizenship*, bank, karyawan, hubungan

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan suatu organisasi agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini, harus dilakukan perubahan secara eksternal atau yang berkaitan dengan organisasi maupun secara internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perubahan internal dalam organisasi salah satunya

dengan memperbaiki kualitas SDM dan juga meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim [1].

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia tentu saja sebuah Organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual, karena pada dasarnya kinerja individual

mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Begitu pula halnya dengan organisasi pemerintahan, organisasi pemerintahan juga akan menghadapi perubahan eksternal dan ini harus dengan peningkatan kerja organisasi yang beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada agar tidak hanya bertahan tetapi juga memiliki kinerja yang baik [2].

Sebagai Bank kepercayaan masyarakat Sumatera Barat, hal penting yang ditingkatkan oleh Bank adalah memberikan perhatian yang lebih terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan target yang ingin dicapai perusahaan. Agar tujuan dan target perusahaan tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas. Karyawan perlu memiliki keterampilan untuk dapat bekerja dalam seluruh aktivitas tim [3].

Organizational citizenship behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja. Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra, seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karyawan tersebut akan menjadikan perusahaan berkembang karena karyawannya melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan [4].

Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif [5].

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi [6].

Pentingnya OCB menjadi perhatian dari organisasi di berbagai industri terutama di sektor perbankan.

Penerapan OCB pada karyawan bank dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kinerja unit/bidang, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sektor perbankan merupakan sektor jasa dimana kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan jumlah nasabah yang mampu bertahan, dan hal ini dapat dicapai dengan memberikan pelayanan nasabah yang unggul [3].

Terdapat lima dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* [4]. Untuk dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *organizational citizenship behavior*. Beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* salah satunya yaitu iklim organisasi, dimana iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi [7].

Keadaan lingkungan atau iklim organisasi suatu perusahaan atau institusi dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan karyawan. Iklim yang kondusif serta perasaan nyaman yang dirasakan para karyawan akan dapat menimbulkan kepercayaan terhadap organisasi sehingga karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan [8]. Iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi [9].

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Selanjutnya iklim organisasi berfokus pada persepsi masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yaitu, struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen [10]. Iklim organisasi sebagai mewakili persepsi anggota tentang bagaimana kebijakan, praktik dan prosedur organisasi, serta bagaimana pola interaksi, perilaku akan datang yang mendukung inovasi dan layanan sebuah organisasi. Terdapat empat dimensi iklim organisasi, yaitu *human relation*, *internal process*, *open system* dan *rational goal* [11].

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. 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 berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan [12].

Adanya suasana kondusif dalam iklim organisasi akan mempengaruhi perilaku dan keadaan karyawan di dalam organisasi tersebut. Perilaku yang muncul bukan semata-mata untuk sekedar ingin dilihat tetapi sudah merupakan bentuk dari komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Perilaku tersebut sangat berguna untuk mendukung berkembangnya perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan dalam organisasi. Rendahnya perilaku OCB disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya diduga karena faktor iklim organisasi [13].

Bank Nagari merupakan instansi perbankan dengan jumlah karyawan 248 orang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah peneliti lakukan sebelumnya, peneliti mendapatkan informasi yaitu bahwasanya kurangnya rasa tolong menolong saat melakukan sesuatu pekerjaan yang dirasa sulit oleh rekan kerjanya dan ada karyawan yang hanya membantu teman dekatnya saja. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa jika ingin meminta bantuan dengan rekan kerjanya, rekan tersebut selalu menunda-nunda dengan berbagai alasan seperti pekerjaannya belum selesai atau dengan menyuruh orang lain mengerjakannya. Ada juga karyawan yang hanya memberikan saran dan pendapatnya tetapi tidak langsung membantu rekan kerjanya. Karyawan kurang peka dengan lingkungan sekitarnya dan hanya mengedepankan dirinya masing-masing, juga kurangnya kerja sama dan kepedulian antar sesama karyawan. Beberapa karyawan juga menjalankan tugasnya dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja tanpa ada inisiatif untuk melakukan pekerjaan diluar tugas pokoknya. Lalu ada karyawan

yang mengatakan bahwa kurang mendapat dukungan dan kehangatan dari atasan mereka yang membuat kurang semangat saat melakukan pekerjaan [14].

Peneliti juga melakukan wawancara ulang guna mendapatkan informasi lebih lanjut dan mendapatkan bahwa ada karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya kerja sama team. Lalu, juga ada karyawan yang memberikan pendapatnya di belakang pemimpin. Karyawan juga kurang dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan saat melakukan rapat. Karyawan juga kurang memiliki inisiatif dan tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah diberikan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan maka peneliti tertarik melakukan penelitian “Iklim Organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang”.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan variabel dependen nya adalah *organizational citizenship behavior* (Y) dan variabel independent nya adalah iklim organisasi (X). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang, yang berjumlah 248 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability Sampling, yang artinya adalah teknik sampling dengan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel [15].

Pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *Product Moment Pearson* karena data penelitian berupa data interval [16]. Skala dalam penelitian ini melewati beberapa tahapan analisis dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 21.0.

3. Hasil dan Pembahasan

Koefisien validitas skala iklim organisasi memiliki nilai *corrected item total correlation* berkisar antara 0,403 sampai dengan 0,849. Dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,955. Koefisien validitas skala *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *corrected item total correlation* berkisar antara 0,303 sampai dengan 0,887 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,941. Uji normalitas dalam penelitian ini menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.0, maka normalitas iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Iklim Organisasi	130	0,887	0,426	Normal
<i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>	130	1,094	0,183	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi skala Iklim Organisasi sebesar $p = 0,426$ dengan $KSZ=0,887$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran skala Iklim Organisasi terdistribusi secara normal sedangkan skala *organizational citizenship behavior (OCB)* diperoleh nilai signifikansi $p=0,183$ dengan $KSZ=1,094$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran skala *organizational citizenship behavior (OCB)* terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas *Internal Locus of Control* dan Kepuasan Kerja

N	Df	Mean Square	F	Sig.
130	1	7950,574	194,791	0,000

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai $F=194,791$ dengan signifikansi sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$), artinya varians pada skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* tergolong linear. Hasil uji hipotesis iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	P	(α)
0,0000	0,01	0,777	0, sig (2-tailed) 0,000 <0,01 60 level of significant (α), 4 berarti hipotesis diterima.	

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel Iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$) dan nilai $r=0,777$ menunjukkan derajat hubungan yang berarah positif dengan taraf sedang artinya hipotesis diterima. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang artinya jika iklim organisasi tinggi, maka *organizational citizenship Behavior* tinggi dan sebaliknya jika iklim organisasi rendah, maka *organizational citizenship behavior* tersebut akan rendah. Hasil *descriptive statistic* skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat pada Tabel 4.

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

N	df	Mean Square	F	Sig
112	1	3607.983	114.402	0,000

Berdasarkan nilai di atas maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur [17]. pengelompokan kategorisasi subjek dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengelompokan Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase	Kategorisasi
Iklim Organisasi	68-81	23	17,6%	Rendah
	82-102	86	66,1%	Sedang
	103-118	21	16,1%	Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	58-68	22	16,9%	Rendah
	69-88	80	61,5%	Sedang
	89-102	28	21,5%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat dapat digambarkan bahwa 23 orang (17,6%) memiliki iklim organisasi rendah, 86 orang (66,1%) memiliki iklim organisasi sedang, dan 21 orang (16,1%) memiliki iklim organisasi tinggi. Sementara itu ada 22 orang (16,9%) memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah, 80 orang (61,5%) memiliki *organizational citizenship behavior* yang sedang dan 28 orang (21,5%) memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 60,5% dan 39,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah budaya organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi, masa kerja dan jenis kelamin [18].

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 21.0, diperoleh nilai koefisien korelasi (r)=0,777 dengan nilai (p) sig=0,000, karena nilai (p) sig 0,000 dengan <0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang dengan arah positif dengan taraf sedang artinya jika iklim organisasi tinggi, maka *organizational citizenship behavior* juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka *organizational citizenship behavior* juga rendah.

Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra atau yang disebut dengan perilaku OCB. Oleh karena itu,

OCB dirasa penting untuk dimiliki oleh karyawan karena perilaku OCB dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan kemampuan beradaptasi [19].

Hubungan ini dapat dijelaskan bahwa perilaku karyawan yang menunjukkan OCB ditentukan apabila karyawan mempersepsikan iklim organisasi yang kondusif pada organisasi [20]. Iklim organisasi yang kondusif, akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan [21]. Semakin baik persepsi karyawan mengenai iklim organisasi yang kondusif di lingkungan kerjanya, maka semakin mendorong karyawan untuk berperilaku OCB. Sebaliknya, semakin buruk persepsi karyawan mengenai iklim organisasi yang kondusif di lingkungannya, maka semakin rendah juga perilaku OCB karyawan tersebut. Pihak bank memiliki tanggung jawab sosial pada lingkungan sehingga secara alamiah karyawan akan mengembangkan kesediaan untuk bekerja melebihi tugas dalam deskripsi kerjanya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Suasana iklim organisasi yang kondusif akan memunculkan perilaku OCB dengan sendirinya.

4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior dengan arah positif, yaitu semakin tinggi iklim organisasi karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang dimilikinya. terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 60,5%.

Daftar Rujukan

[1] Man, W. A. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 24. <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5988>.

[2] Tri, N., Ghalib, S., & Fitriyadi, F. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPP Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit. *Smart Business Journal*, 1(2), 24. <https://doi.org/10.20527/sbj.v1i2.12795>.

[3] Annisa Desty Puspatriani. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya). *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)*, 9(1), 211–220. <https://doi.org/10.38204/jrak.v9i1.1166>.

[4] Kholifah, S. (2021). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Sosial Sains*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/sosains.v1i9.203>.

[5] Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>.

[6] Zacharias, T. (2019). Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 1–14. <https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.4351>.

[7] Development and Validation of Implicit Measures for Organizational Climate. (2022). *Journal of Organizational Psychology*, 22(1). <https://doi.org/10.33423/jop.v22i1.5016>.

[8] Lestari, M. R., & Kurniawan, S. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>.

[9] Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018). Optimalisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas di Kabupaten Lumajang. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 63–71. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i2.324>.

[10] Ahmad & Izzati. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Ocb Pada Guru Di SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4). <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17>.

[11] Bustomi, Dkk. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16. <https://dx.doi.org/10.15575/tadbir.v5i1>.

[12] Fauziyyah, S., & Cadith, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang. *Epistemik: Indonesian Journal of Social and Political Science*, 4(2), 27–37. <https://doi.org/10.57266/epistemik.v4i2.139>.

[13] Kurniawati, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1693>.

[14] Ikhwan, I. (2023). Validitas dan Reliabilitas dalam Pengajaran. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3ndbg>.

[15] Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>.

[16] Firman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.

[17] Barlian, E. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. <https://doi.org/10.31227/osf.io/aucjd>.

[18] Kifta, D. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Profab Indonesia. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jex5m>.

- [19] Sucahyowati, H. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(2), 63–70. <https://doi.org/10.52475/saintara.v7i2.252>.
- [20] Alasan, A. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/2pr4s>.
- [21] Hidayati, T. (2020). *Statistika Dasar Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/27edm>.