



Research Article

## Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai

Miftakhul Khasanah, Rosita Endang Kusmaryani

Departmen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta;

Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281

[miftakhulkhasanah.2019@student.uny.ac.id](mailto:miftakhulkhasanah.2019@student.uny.ac.id)

### Article Information

Submitted: 07 – 12 – 2023

Accepted: 03 – 07 – 2024

Published: 23 – 08 – 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai. Subjek penelitian adalah 70 pegawai di Yogyakarta. Instrumen yang digunakan memodifikasi skala OCB yang dikembangkan oleh Aziz (2022) yang mengarah pada teori Organ (1988) dan instrumen iklim organisasi adalah hasil modifikasi dari pengembangan instrumen oleh Wirawan dengan mengarah pada teori Stringer (2002). Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan OCB dengan sumbangan sebesar 86,1%. Dimensi struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan dan komitmen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan dimensi dukungan menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap OCB. Penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam pengembangan OCB pegawai yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** iklim organisasi; *organizational citizenship behavior*; OCB; pegawai

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organisational climate on employees' organizational citizenship behavior (OCB). The research subjects were 70 employees in Yogyakarta. The instrument used modifies the OCB scale developed by Aziz (2022), which leads to Organ's theory (1988), and the organisational climate instrument is the result of modifying the instrument developed by Wirawan, which leads to Stringer's theory (2002). The results of the analysis showed that there was a positive and significant influence between organisational climate and OCB with a contribution of 86.1%. The dimensions of structure, norms, responsibility, recognition and commitment showed a significant influence on OCB. This study concludes that organisational climate plays an important role in the development of employees' OCB, which plays a role in improving employees' performance.

**Keywords:** *student; health promoting behavior; self-compassion*

## PENDAHULUAN

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat apabila pegawai memiliki kesadaran atas pekerjaan baik secara in-role maupun extra-role. Hal ini juga berlaku pada salah satu instansi vital pemerintah daerah Yogyakarta yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta yang bertanggung jawab atas peningkatan kualitas pegawai di lingkup Kota Yogyakarta. Pengelolaan manajemen sumber daya yang baik akan meningkatkan fungsi organisasi. Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (2000) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkontribusi dalam peningkatan produktivitas

rekan kerja dan manajer, efisiensi dalam manajemen organisasi secara keseluruhan. BKPSDM Kota Yogyakarta dalam hal ini berperan sebagai pihak yang terlibat dalam pengembangan sumber daya pegawai dengan memperhatikan OCB sebagai salah satu tolok ukur dalam evaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan. OCB diartikan sebagai perilaku bebas (*discretionary*) yang tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* secara formal dan berdampak pada peningkatan efisiensi serta efektivitas fungsi dalam organisasi (Organ, 1988). OCB terdiri atas perilaku *in-role* dan *extra-role*. Perilaku *in-role* berupa perilaku secara formal atau tindakan yang terbatas sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan *extra-role* merupakan suatu perilaku atas inisiatif individu di luar perannya dalam organisasi. OCB merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan diri yang menguntungkan bagi peningkatan kinerja organisasi. Merujuk riset dari Robbins dan Judge (2013), semakin baik OCB sebuah organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi. Adanya OCB sangat penting dalam peningkatan kinerja yang berpengaruh pada peningkatan organisasi.

Pada awal penelitian dilakukan peninjauan awal untuk mengkonfirmasi permasalahan di lapangan. Hasil peninjauan awal menemukan tidak semua pegawai bersedia terlibat dalam kegiatan *extra-role*. Hal ini mengingat adanya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (*in-role*) sehingga karyawan akan bersedia melakukan kerja ekstra apabila pekerjaan utama sudah selesai dan waktu masih dalam batas jam kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa pegawai lebih memilih mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi jabatan dan kurang berinisiatif dalam melakukan peran ekstra (Nabila & Riyanto, 2020). Lima subjek menyatakan penting untuk dapat bekerja selaras, berusaha memahami dan apabila ada rekan kerja yang bermasalah, memberikan saran yang membangun. Hal ini menunjukkan bahwa ada sikap sopan santun dan saling menghormati antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja dengan mengutamakan profesionalitas bekerja. Hasil peninjauan awal penelitian menunjukkan pegawai menyatakan kontribusinya sebagai anggota organisasi yang aktif dalam pelayanan publik.

Berdasarkan hasil peninjauan awal diketahui bahwa pegawai memiliki *in-role* yang baik namun tidak semua pegawai memiliki *extra-role* yang tinggi. Sebagai langkah meningkatkan OCB perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta. Salah satu penelitian menyebutkan bahwa OCB dipengaruhi oleh persepsi atas dukungan partisipasi, kualitas hubungan atasan-bawahan, masa kerja, kepuasan kerja, jenis kelamin, dan mood, persepsi terhadap iklim organisasi, keadilan prosedural, dan pertukaran sosial (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2006). Iklim organisasi ditemukan memiliki kontribusi terhadap OCB sebesar 80,8% (Fatmawati, 2018). Besarnya presentase tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi OCB anggota organisasi secara signifikan. Chiang dan Hsieh pada tahun 2012 (dalam Hajirasouliha, Alikhani, Faraji, Kamali, Aziziha & Mousavi, 2014) melakukan penelitian untuk mengkaji efek dari dukungan organisasi yang dirasakan dan pemberdayaan psikologis (iklim organisasi) terhadap kinerja pekerjaan yang dapat menggambarkan OCB dari anggota organisasi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi OCB anggota organisasi. Penelitian Nimran (dalam Qadeer & Jaffery, 2014) menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, peneliti berusaha mengkaji apakah penelitian mengenai iklim organisasi dan OCB pada BKPSDM Kota Yogyakarta.

Litwin dan Stringer (dalam Maamari & Messarra, 2012) mendefinisikan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur di lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh anggota dalam organisasi yang berpengaruh pada dinamika perilaku dan motivasi anggota. Penelitian Wahyudi, Bahrudin, dan Sembiring (2022) mengkaji implikasi perubahan struktur organisasi pada peluang karier karyawan dan perilaku OCB membuktikan bahwa perubahan struktur organisasi berdampak pada penurunan OCB. Penelitian tersebut memaparkan adanya struktur organisasi membantu dalam mengontrol kinerja karyawan secara efektif dan efisien sehingga membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pada penelitian Suzana (2017) menemukan bahwa standar organisasi yang semakin tinggi mendorong pegawai untuk mendekati kondisi ideal sehingga berdampak pada peningkatan pegawai yang profesional.

Selain itu, dimensi tanggung jawab dimasukkan dengan merujuk pada penelitian oleh Akila (2020) yang menyebutkan jika tanggung jawab pegawai tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya sebelum tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga dalam hal ini tugas in-role dan extra-role (OCB) dapat terpenuhi. Penelitian Sudarmo dan Wibowo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mendorong pegawai berperilaku positif terhadap lingkungannya. Penelitian lain menemukan bahwa dukungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada kinerja pegawai (Murniasih & Sudarma, 2016). Adapun penelitian Manery, Lengkong, dan Saerang (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Iklim organisasi yang kurang baik menghambat kemajuan organisasi karena peningkatan beban kerja berimbas pada ketidakstabilan kinerja pegawai di masa mendatang (Setiawan, 2015). Permasalahan kinerja yang rendah ini dapat diminimalisasi apabila instansi pemerintahan mampu menciptakan iklim organisasi yang positif sebagai salah satu indikator kinerja yang efektif. Peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu dalam pengembangan penelitian di lingkup psikologi industri dan organisasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam praktik manajerial di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta terkhusus di lingkup BKPSDM Kota Yogyakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### *Jenis Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

### *Subjek Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada 70 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta (BKPSDM). Subjek terdiri dari 34 laki-laki dan 36 perempuan. Subjek

berusia Mayoritas subjek berusia 31-40 tahun (40%). Berdasar latar belakang Pendidikan, sebanyak 38,6% merupakan lulusan sarjana (S1).

#### *Teknik pengumpulan dan instrumen*

Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner secara langsung di kantor BKPSDM Kota Yogyakarta. Instrumen yang modifikasi instrumen OCB dari Aziz (2022) yang mengacu teori Organ (1988) dan instrumen iklim organisasi dari modifikasi skala Wirawan (2007) yang mengacu pada teori Stringer (2002). Bukti validitas instrument yaitu berdasarkan isi yang dilakukan oleh expert judgement. Pada instrumen OCB, item nomor 4 ditambahkan kata “menghadapi” sehingga kalimat menjadi lebih jelas. Pada item 13, 19 dan 21 kata “selalu” dihilangkan untuk menghindari bias. Pada aitem 15, kata “mencoba” dihilangkan untuk menghindari perbedaan persepsi pada subjek penelitian. Pada aitem 22 kata “tidak wajib” diganti dengan kata “sukarela” agar lebih mudah dipahami. Reliabilitas Cronbach alpha pada instrumen OCB sebesar 0,897. Sedangkan pada iklim organisasi 0,875 dengan nilai reliabilitas pada dimensi struktur sebesar 0,696; dimensi standar sebesar 0,701; dimensi tanggung jawab sebesar 0,819; dimensi pengakuan sebesar 0,620; dimensi dukungan sebesar 0,607; dan dimensi komitmen sebesar 0,774.

#### *Teknik Analisis Data*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS ver 25. Sebelum pengujian regresi linear berganda, peneliti perlu memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) yang berarti adanya hubungan sempurna, linier dan pasti antara beberapa variabel yang dijelaskan sehingga kemudian dapat dilakukan uji regresi. *Best Linear Unbiased Estimator* meliputi: (1) uji normalitas untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal dengan  $p > 0,05$  (Setiawati, 2017); (2) uji linearitas untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variable dengan  $p > 0,05$ ; dan (3) uji multikolinearitas untuk menguji seberapa tinggi korelasi antar variable dengan indikator tolerance  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  (Ardian, 2019). Setelah uji asumsi klasik memenuhi kriteria BLUE, dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda digunakan untuk variabel independen lebih dari satu sehingga digunakan untuk mengetahui iklim organisasi dimensi struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen terhadap OCB.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan  $p > 0,05$  sehingga distribusi data normal. Kemudian hasil uji linieritas menunjukkan deviation from linearity  $> 0,05$ . Dari keseluruhan variabel, deviation from linearity memenuhi kriteria  $p > 0,05$  sehingga semua variabel data dapat dikatakan linear dan memiliki hubungan dengan variabel Y. Hasil pengujian uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dengan nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10,00$ . Berdasarkan hasil didapatkan nilai tolerance dimensi struktur 0,508 dan  $VIF$  1,969, dimensi standar memiliki nilai tolerance 0,541 dan  $VIF$  1,847, dimensi tanggung jawab memiliki nilai tolerance 0,714 dan  $VIF$  1,401, dimensi pengakuan memiliki nilai tolerance 0,621 dan  $VIF$  1,610, dimensi dukungan

memiliki nilai tolerance 0,511 dan VIF 1,957, serta dimensi komitmen memiliki nilai tolerance 0,404 dan VIF 2,473. Dari hasil analisis, persebaran data normal, linier dan tidak terjadi multikolinearitas.

Pada penelitian ini, persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:  $Y = 11,940 + 0,416 X_1 + 0,808 X_2 + 0,847 X_3 + 0,395 X_4 + 0,514 X_5 + 1,052 X_6$ . Koefisien variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$  masing-masing bernilai positif sehingga menunjukkan adanya arah pengaruh positif iklim organisasi secara keseluruhan terhadap OCB pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta. Setelah memahami persamaan garis regresi, dilakukan Uji F untuk mengetahui seberapa jauh iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hasil uji F regresi ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji F regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	0,861	0,848	1,771

Hasil pengujian menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 86,1% terhadap OCB. Hal ini berarti jika iklim organisasi baik maka akan meningkatkan OCB pegawai dan sebaliknya apabila iklim organisasi kurang diperhatikan maka akan berdampak pada rendahnya OCB pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Pudjiomo dan Sahrah (2019) bahwa iklim organisasi yang terbuka berdampak pada kinerja pegawai. Setelah pengujian hipotesis mayor, dilakukan pengujian terhadap hipotesis minor yang melibatkan dimensi iklim organisasi dengan melakukan uji-t. Hasil uji hipotesis minor pertama menemukan terdapat pengaruh iklim organisasi dimensi struktur organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) ( $t_{hitung} = 3,070$  dan  $p < 0,05$ ). Temuan ini selaras dengan penelitian Wahyudi, Bahrudin, dan Sembiring (2022) bahwa perubahan struktur organisasi berdampak pada penurunan OCB pegawai.

Tabel 2. Hasil uji t

Model	t	p
Struktur	3,070	0,003
Standar	2,257	0,027
Tanggung Jawab	2,794	0,007
Pengakuan	2,470	0,016
Dukungan	1,751	0,085
Komitmen	6,397	0,000

Hasil uji hipotesis minor kedua menemukan terdapat pengaruh iklim organisasi dimensi standar terhadap OCB ( $t = 2,257$  dan  $p < 0,05$ ). Temuan ini sesuai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa standar organisasi yang semakin tinggi mendorong pegawai untuk mendekati kondisi ideal sehingga berdampak pada peningkatan pegawai yang profesional (Suzana, 2017). Sebelumnya pada kerangka penelitian, disebutkan bahwa standar kerja BKPSDM sudah diatur dalam peraturan pemerintah berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dimuat dalam Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 69 Tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kerja yang ada di BKPSDM dikatakan ideal untuk diterapkan sehingga membantu pegawai

untuk tetap bekerja secara profesional namun tidak mengalami tekanan akibat standar tersebut. Oleh karena itu dengan adanya standar yang ideal, pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan baik pekerjaan sesuai tupoksi maupun di luar tupoksi untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik. Hasil uji hipotesis minor ketiga menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi dimensi tanggung jawab terhadap OCB ( $t=2,794$  dan  $p<0,05$ ). Dimensi tanggung jawab berada pada mayoritas pegawai kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kota Yogyakarta memiliki tanggung jawab yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat penelitian Akila (2020) apabila tanggung jawab pegawai tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu, penelitian dari Ernawan (2014) menyatakan bahwa tanggung jawab sosial yang baik membantu pegawai untuk menjaga lingkungan yang positif dan citra instansi yang positif.

Hasil uji hipotesis minor keempat menemukan terdapat pengaruh iklim organisasi dimensi pengakuan terhadap OCB ( $t= 2,470$  dan  $p<0,05$ ). Temuan ini didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berperilaku positif terhadap lingkungannya (Sudarmo & Wibowo, 2018). Temuan lain menghubungkan pengakuan dengan OCB bahwa pengakuan pada pegawai mendorong pegawai untuk lebih aware pada pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya dalam segala aspek baik berdasarkan deskripsi pekerjaan (in-role) maupun di luar deskripsi pekerjaan (extra-role) (OCB). Hasil hipotesis minor kelima menemukan tidak terdapat pengaruh iklim organisasi dimensi dukungan terhadap OCB ( $t=1,785$  dan  $p>0,05$ ). Penelitian ini menemukan perbedaan dalam perumusan kerangka berpikir dan hasil penelitian dimana banyaknya dukungan yang dirasakan tidak berdampak pada perubahan OCB pegawai. Meskipun dukungan pegawai BKPSDM berada pada kategori tinggi, hal itu tidak berpengaruh terhadap kenaikan OCB pegawai. Penelitian ini juga menyoroti distribusi skor yang menunjukkan kategori tinggi dan rendah tidak berselisih jauh yang membuktikan perbedaan persepsi terhadap dukungan. Perbedaan persepsi tersebut dapat berkaitan dengan divisi yang ditempati, kepribadian yang individualis, maupun faktor lainnya.

Hasil uji hipotesis minor keenam menemukan terdapat pengaruh iklim organisasi dimensi komitmen terhadap organizational citizenship behavior (OCB) ( $t=6,397$  dan  $p<0,05$ ). Kategori komitmen pada pegawai BKPSDM termasuk dalam rentang sedang sehingga dapat diketahui bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penulis memberikan bukti relevan terkait pernyataan dalam kerangka berpikir bahwa adanya pegawai yang berkomitmen akan membawa dampak positif pada kemajuan organisasi, karena berkaitan dengan loyalitas sehingga pegawai lebih memperhatikan pekerjaannya dan turut berkontribusi dalam perkembangan organisasi tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Hal ini membuktikan teori Ma'rufi & Anam (2019), yang menyebutkan bahwa komitmen berhubungan dengan lamanya pegawai bekerja di organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Kurniawan (2015) yang menyebutkan bahwa pegawai merasa terikat pada organisasi dan cenderung terlibat serta merasa peduli pada keberlangsungan organisasi. Dari beberapa temuan, BKPSDM dapat membentuk komitmen melalui pelatihan dan acara bersama agar pegawai memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi yang menguat dari waktu ke waktu.

Dalam proses penelitian, tentunya penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini diantaranya hanya dapat mewakili populasi penelitian yaitu BKPSDM. Area generalisasi yang sangat sempit dan terbatas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta. Namun penelitian ini dapat diterapkan pada instansi terkait yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan BKPSDM. Penulis mengharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan teori untuk memperluas pemahaman teori dan penelitian sebelumnya mengenai hubungan iklim organisasi dan OCB, sehingga dapat turut mengembangkan penelitian terkait iklim organisasi dan organizational citizenship behaviour agar terjadi pembaharuan dan pengembangan ilmu pada bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian untuk mendapatkan hasil generalisasi yang lebih luas. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan faktor atau prediktor dimensi iklim organisasi yang berbeda yang mempengaruhi OCB sehingga penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan rancangan penelitian dimasa depan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menemukan bahwa iklim organisasi berperan besar dalam pembentukan OCB pada pegawai BKPSDM. Dimensi dari iklim organisasi yang meliputi struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dan komitmen ditmeukan secara parsial berpengaruh terhadap OCB. Terdapat satu dimensi yaitu dimensi dukungan tidak berpengaruh terhadap OCB karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2020). Pengaruh tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241. DOI: <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119-132.
- Aziz, L. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pekerja paruh waktu coffee shop di kota Purwokerto [skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Ernawan, E. (2014). Tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 11(2). DOI: <https://doi.org/10.29313/performa.v0i2.3026>.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1). DOI: <https://doi.org/10.28932/jmm.v15i1.28>.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Univ Press.

- Maamari, B. E., & Messarra, L. C. (2012). An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *European Journal of Management*, 12(3), 1-14.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019, November). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 442-446).
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78-88. DOI: <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.554>.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika terapan: Untuk penelitian pendidikan dan sosial*. Parama Publishing.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice-hall.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 16(1), 51-58. DOI: [10.30595/psychoidea.v16i1.2497](https://doi.org/10.30595/psychoidea.v16i1.2497).
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.



Wahyudi, W., Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. K. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi?. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 31-39. DOI: <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.63>

Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba Empat.