Jurnal EMAS

E-ISSN : 2774-3020

PENGARUH KEPUASAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. KINDO RITEL PRIMA

Ni Kadek Berliana Yola Hindristina[1], I Wayan Sujana[2], Ni Nyoman Ari Novarini[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: [1]brlianay12@gmail.com

Abstrack

Organizational Citizenship Behavior (OCB) has an important role in increasing the effectiveness, efficiency and profit for the organization. This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational climate, organizational commitment, and organizational support on organizational citizenship behavior (OCB) among employees of PT. Kindo Ritel Prima. This research was conducted at PT. Kindo Ritel Prima using a sample of 85 employees. The sampling technique used was the census method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires, with the data analysis technique used is multiple linear regression analysis processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that job satisfaction, organizational climate and organizational commitment have a positive and significant effect on organizational citizenship. behavior (OCB) to employees of PT. Kindo Ritel Prima.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

I. PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2016:40). Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sikap mampu melakukan tugas lebih dari sekedar tugas biasa dan mereka mampu memberikan kinerja melebihi harapan.

Pada kondisi sebenarnya menurut pengamatan dan wawancara awal dengan pimpinan PT. Kindo Ritel Prima bahwa masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan. Kurangnya komunikasi dan ketidak cocokan terhadap rekan kerja juga menjadi salah satu penyebab rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Hal itu menyebabkan konflik antar karyawan dan akan berdampak pada kesehariannya di dalam kantor. Karena karyawan dituntut mampu membantu rekan kerja, adanya ketidak cocokan dan kurang komunikasi akan membuat karyawan malas untuk membantu rekan kerjanya.

Secara umum *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul diakibatkan karena karyawan mendapatkan kepuasan bekerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Ivancevich *et al*., 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, permasalahan yang terjadi pada PT. Kindo Ritel Prima, dilihat

E-ISSN : 2774-3020

dari indikator gaji/upah karyawan yaitu sebelumnya pada tahun 2019, apabila karyawan dapat mencapai target dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan berturut – turut maka perusahaan akan memberikan bonus berupa bonus kuarter, namun setelah bulan Desember 2019 terjadi pergantian manajemen pada PT. Kindo Ritel Prima sehingga membuat kebijakan kuarter dihapuskan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah iklim organisasi. Menurut Surachim dan Firdaus (2018), iklim organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat atau disentuh namun secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi dan membentuk suatu keadaan ataupun kondisi yang diterima oleh semua aspek yang ada di dalam organisasi.

Fenomena tentang iklim organisasi yang terlihat dari perilaku sebagian karyawan PT. Kindo Ritel Prima dilihat dari indipkator struktur, dimana karyawan merasa segan terhadap pimpinannya, yang kemudian tercipta suasana kurang menyenangkan dalam organisasi. Suasana yang kurang menyenangkan menyebabkan perasaan tidak nyaman dari karyawan, akhirnya perilaku sukarela saling menolong dan kemauan bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan yang ditetapkan dalam organisasi akan sulit untuk dilakukan oleh karyawan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu komitmen organisasi. Menurut Sopiah (2018) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Adapun permasalahan yang timbul berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal terhadap beberapa karyawan PT. Kindo Ritel Prima yaitu dengan adanya pergantian manajemen pada bulan Desember 2019, terjadi perbedaan perlakuan antara staff yang berasal dari manajemen sebelumnya dengan staff yang baru bergabung. Disamping itu, dilihat dari indikator pada komitmen organisasional, kurangnya kesadaran sebagian besar karyawan untuk menceritakan keunggulan dari perusahaan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tingkat absensi yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adany & Kasmiruddin (2018), Dayzibel (2019), Mahendra (2019), Nurhasnawati & Mhd Subhan (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Udayana (2017), Nafi (2017) dan Prasetio (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2017), Saraswati (2019), Subagia (2019) dan Bodroastuti (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian permasalahan dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima".

E-ISSN : 2774-3020

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*)

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan Ajzen & Fishbein dalam Utami (2018). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intetion*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Mas'ud, 2014:28). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 181-182) adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2) Gaji/ Upah (*pay*)
3) Promosi (*promotion*)
4) Pengawasan (*supervision*)
5) Rekan kerja (*workers*)

2.3. Iklim Organisasi

Fitriani dan Manuati (2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi. Stringer (2016) mengatakan bahwa ada 3 (tiga) indikator iklim organisasi yaitu:

1) Struktur (*Structure*)
2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
3) Dukungan (*Support*)

2.4. Komitmen Organisasi

Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Kris (2015) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasional, yaitu:

a) Affective commitment
b) Continuance commitment
c) Normative commitment

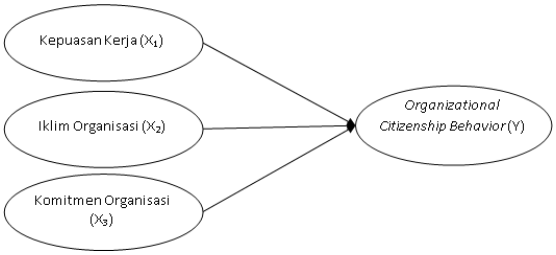
2.5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Budihardjo (2015), OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Menurut Organ (2016), indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

1) Altruism
2) Courtesy
3) Civic virtue
4) Conscientiousness
5) Sportsmanship

2.6. Hipotesis

Adapun gambar model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

H_1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

E-ISSN : 2774-3020

organizational citizenship behavior (OCB).

H_2: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

H_3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kindo Ritel Prima yang berlokasi di Jalan Raya Sunset Road No. 69, Kuta. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kindo Ritel Prima yang berjumlah 85 orang responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*
X_1 = Kepuasan Kerja
X_2 = Iklim Organisasi
X_3 = Komitmen Organisasi
a = Konstanta Regresi
b_1 = Koefisien regresi X_1 b_2 = Koefisien regresi X_2 b_3 = Koefisien regresi X_3

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,953	Valid
		$X_{1.2}$	0,892	Valid
		$X_{1.3}$	0,816	Valid
		$X_{1.4}$	0,960	Valid
		$X_{1.5}$	0,914	Valid
2	Iklim Organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,928	Valid
		$X_{2.2}$	0,846	Valid
		$X_{2.3}$	0,740	Valid
3	Komitmen Organisasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,842	Valid
		$X_{3.2}$	0,886	Valid
		$X_{3.3}$	0,850	Valid
4	*Organizational Citizenship Behavior* (Y)	$Y_{1.1}$	0,864	Valid
		$Y_{1.2}$	0,797	Valid
		$Y_{1.3}$	0,864	Valid
		$Y_{1.4}$	0,751	Valid
		$Y_{1.5}$	0,768	Valid

Sumber: Data di olah (2020)

1) Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) ≥ 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel yang digunakan adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	0,946	Reliabel
2.	Iklim Organisasi (X_2)	0,771	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (X_3)	0,817	Reliabel
4.	*Organizational Citizenship Behavior* (Y)	0,853	Reliabel

Sumber: Data di olah (2020)

2) Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai *cronbach's alpha*

E-ISSN : 2774-3020

lebih besar dari 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh data yang digunakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *asymp.* Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,237; 0,854 dan 0,377 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window.* Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,419	1,368		2,499	0,014
Kepuasan Kerja	0,302	0,064	0,396	4,688	0,000
Iklim Organisasi	0,297	0,128	0,193	2,321	0,023
Komitmen Organisasi	0,557	0,107	0,402	5,224	0,000
R					0,768
R Square					0,589
Adjusted R Square					0,574
F Statistic					38,742
Signifikansi F					0,000[b]

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$Y = 3,419 + 0,302X_1 + 0,297X_2 + 0,557X_3$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

X_1 = 0,302 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship*

E-ISSN : 2774-3020

behavior (Y) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka *organizational citizenship*

behavior (OCB) juga semakin meningkat.

X_2 = 0,297 menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hal ini berarti semakin meningkat iklim organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga semakin meningkat.

X_3 = 0,557 menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga semakin meningkat.

2) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,768. Besarnya nilai R 0,768 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima.

3) Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,574 atau sebesar 57,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship* Ritel Prima adalah sebesar 57,4% sedang sisanya 100% - 57,4% = 42,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji F-test

Berdasarkan Tabel 1 diatas,

behavior (OCB) pada karyawan PT. Kindo

E-ISSN : 2774-3020

menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 38,742 nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima.

5) Uji t (t-test)

Hasil t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,688 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil t-test pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 2,321 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

E-ISSN : 2774-3020

Hasil t-test pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 5,224 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepuasan kerja yang ada, maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan S (2019) dan Nurhasnawati & Mhd Subhan (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2) **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik iklim organisasi yang ada, maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspodo (2017) dan Udayana (2017) membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3) **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komitmen organisasi yang ada, maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliani (2017) dan Saraswati (2019) membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima.
2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima.

E-ISSN : 2774-3020

3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kindo Ritel Prima.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Pandemi Covid-19 dan kesibukan dari responden yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan wawancara dan pengisian kuisioner menjadi tidak efisien, hal tersebut yang menyebabkan peneliti beberapa kali menemui responden agar sesuai dengan protocol Kesehatan yang berlaku.
2) Peneliti hanya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3) Peneliti hanya menggunakan satu instansi atau perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada PT. Kindo Ritel Prima.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1) Diharapkan manajemen perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab dalam bekerja.
2) Diharapkan manajemen perusahaan membagi peran dan tugas dalam lingkungan organiasi dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
3) Diharapkan manajemen perusahaan merangkul dan memberikan perhatian kepada karyawan agar karyawan merasa adanya ikatan emosional dalam organisasi.
4) Bagi bagi peneliti diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; disiplin kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Adany, Fathimah dan Kasmiruddin. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018.

Budihardjo, A. 2015. Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82.

Dayzibel, Mariza. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kualitas Hidup Pekerja Sebagai Mediator. Motiva: Jurnal Psikologi 2019, Vol 2, No 1, 26-31

Eva Kris Diana Devi. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP. Fitriani, Ni Wayan & I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship

E-ISSN : 2774-3020

Behavior. *eJurnal Manajememen Unud. Volume 6 No.5.*

Ivancevich, John M., et al., 2016. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education

Mahendra, I.M.D., dan Surya, B.K. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Udayana.*

Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Nafi, Chasan. 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Denga *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. Elfa's Kudus. *Jurnal Empati, Agustus 2017 Volume 7 (Nomor 3), Halaman 134 – 145*

Nurhasnawati & Mhd Subhan. 2018. Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizatioanal Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan, Vol. 1, No. 2, Oktober 2018*

Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2014. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. California: Sage Publication.

Prasetio, Arif Partono. 2017. Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol. 4 No. 1 Tahun 2017.*

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Stringer, Robert. 2014. Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall

Udayana, I Putu Gede Paramita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3570-3594.

Utami, Ni Putu Kompyang Ari. 2018. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Program Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.