

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Ni Wayan Fitriani<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: rumahgandum@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Hotel Santika Purwokerto. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang berjumlah 77 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *saturated sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan pengukuran menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur 18 butir pernyataan dari 3 variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu loyalitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*, perusahaan sebaiknya memperhatikan iklim organisasi dan loyalitas kerja karyawannya.

**Kata kunci:** iklim organisasi, loyalitas kerja, *organizational citizenship behavior*

### ABSTRACT

*This study aims to describe the influence of organizational climate and job loyalty to organizational citizenship behavior at the Hotel Santika Purwokerto. Respondents are all employees contracts that amounted to 77 people. The sampling method using saturated sampling (penyamplingan saturated). The data collection is done by distributing questionnaires to measurement using a Likert Scale to measure the 18-point declaration of 3 variables of the study. The analysis technique used is multiple linear regression. The analysis showed that organizational climate positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Besides loyalty employment is also positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The company must pay attention to the organizational climate and employee loyalty to improve organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *organizational climate, job loyalty, organizational citizenship behavior*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3). Oleh karena itu, tenaga kerja yang profesional mutlak diperlukan. Bukan hanya pekerja yang memiliki keahlian saja, tetapi yang mempunyai motivasi dan komitmen juga menentukan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Suatu hal yang menjadi pertimbangan adalah bagaimana keberadaan pekerjaan tertentu mendukung situasi dalam bekerja, sehingga karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya dengan sukarela tanpa diawasi atau yang lebih kita kenal dengan nama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ *et al.* (1988) dalam Wibowo (2010) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalan dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Lima dimensi OCB menurut Organ *et al.* (1988) yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

Aldag dan Reschke (1997:4) dalam Darto (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. Organ (1988) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam

persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman.

Manfaat OCB dalam peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Menurut Podsakoff dan MacKenzie (1997) dalam Darto (2014), secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal: 1) meningkatkan produktivitas rekan kerja dan pimpinan; 2) menghemat sumber daya secara keseluruhan; 3) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok; 4) menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja; 5) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik; 6) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi serta 7) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Soegandhi (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Wirawan (2007:122) mendefinisikan Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Wirawan (2007:131) menjelaskan untuk mengukur iklim organisasi terdapat beberapa dimensi yang diperlukan yang intinya sebagai berikut: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

Brahmana dan Herman (2007) menemukan bahwa salah satu faktor yang penting dalam membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan (Organ, 1988). Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku OCB.

Utami (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap OCB. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Fitrotul (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap OCB. Iklim organisasi yang kondusif membuat karyawan merasa ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan.

Tercapainya efektifitas organisasi serta eksistensi OCB dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh loyalitas. Hasibuan (2002:91) mendeskripsikan loyalitas sebagai kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2002:167), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka

niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Nurhayati dkk. (2016) menyatakan bahwa organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

Karyawan melakukan OCB disebabkan oleh tingginya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih kepada perusahaan (Nurhayati dkk., 2016). Drever (2006) dalam Adha dan Ibrahim (2013) menyatakan pengertian loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Reichheld (dalam Utomo, 2009:2) menyatakan semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Rusdi dan Chan (2015) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Bila loyalitas karyawan tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Loka (2016) menyatakan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap OCB. Hal utama yang mendorong karyawan memberikan kontribusi lebih dari standar kepada perusahaan adalah loyalitas dalam bekerja.

Hotel Santika Purwokerto merupakan salah satu *brand* hotel di bawah naungan PT. Grahawita Santika yang merupakan jaringan hotel nasional yang memiliki 103 cabang di seluruh Indonesia. Hotel ini berada di bawah naungan grup Kompas Gramedia (KG). Hotel Santika Purwokerto merupakan hotel bintang 3 yang ke-56 yang dimiliki Grup Hotel Santika Indonesia. Hotel Santika Purwokerto diresmikan pada tanggal 19 Mei 2013. Hotel Santika Purwokerto terletak di Jl. Gerilya Barat No. 30A memiliki 121 (seratus dua puluh satu) kamar yang dilengkapi dengan *restaurant, lobby lounge, full-sized ballroom, meeting rooms, swimming pool, dan fitness center*, serta fasilitas pendukung lainnya. Purwokerto adalah ibukota Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Seperti kota lain, Purwokerto juga memiliki julukan yang disandang oleh kota jalur selatan Jawa Tengah ini seperti Kota wisata, Kota Kripik, Kota Transit, Kota Pendidikan dan juga Kota Pensiunan. Disebut sebagai Kota Pensiunan karena banyaknya pejabat-pejabat negara yang memilih pensiun dan tinggal di kota ini. Lain halnya dengan sebutan Kota Wisata, Purwokerto memang banyak tempat wisata yang berskala Nasional dan juga menjadi andalan perwisataan di kota ini. Seperti gua, air terjun dan wana wisata adalah beberapa tempat wisata di Purwokerto yang marak dikunjungi wisatawan lokal. Sedangkan disebut sebagai Kota Pendidikan ini dikarenakan Purwokerto cukup banyak memiliki sejumlah sekolah dan perguruan tinggi. Kota ini juga ditunjang dengan tersedianya tempat-tempat perbelanjaan,

transportasi yang lengkap serta tempat akomodasi berbintang 3 (tiga) dengan berbagai pilihan yang bisa di sesuaikan dengan kebutuhan

Karyawan tetap dengan karyawan kontrak masing-masing sudah memiliki tugas pada porsinya sendiri. Apabila ada yang bersedia membantu rekan kerjanya, hal itu tergantung pada kesediaan masing-masing individu sendiri, karena tidak ada semacam imbalan atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang bersedia membantu karyawan lain. Indikasi rendahnya *organizational citizenship behavior* yaitu kurang mematuhi peraturan perusahaan seperti mengambil jam istirahat sebelum waktunya dan terkadang lebih dari waktu yang diberikan, datang tidak tepat waktu tetapi pulang sebelum waktunya. Indikasi masalah ini berhubungan dengan kurangnya pelatihan pengembangan diri dan karir karyawan, karena biasanya yang mendapatkan pelatihan hanya *department head* saja sedangkan karyawan jarang mendapatkan pelatihan. Hasil dari wawancara dengan manajer menunjukkan perilaku karyawan yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta kurangnya keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi.

Tabel 1 dapat dilihat bahwa Hotel ini memiliki 81 orang karyawan yaitu 4 karyawan tetap dan 77 karyawan kontrak. Tingginya jumlah karyawan kontrak disebabkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* yang menggantikan sistem karyawan tetap sekarang ini. Alasan perusahaan berusaha menghindari status hubungan kerja tetap antara lain 1) lebih mudah menghentikan karyawan yang dianggap tidak produktif; 2) tidak perlu membayar biaya pesangon ketika menghentikan karyawan; 3) lebih efisien mengelola karyawannya karena tidak

perlu mengurus berbagai tunjangan karyawan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya dan 4) ditengah gejolak ekonomi dan politik yang tidak stabil, relatif mudah dan murah jika diperlukan perampingan karyawan.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Hotel Santika Purwokerto Per Juli 2016**

No.	Bagian	Karyawan Tetap (orang)			Karyawan Kontrak (orang)		
		Laki	Perempuan	Jml	Laki	Perempuan	Jml
1	<i>Front Office</i>	0	0	0	8	5	13
2	<i>Housekeeping</i>	0	0	0	10	3	13
3	<i>F &amp; B Service</i>	0	0	0	7	6	13
4	<i>F &amp; B Product</i>	1	0	1	10	2	12
5	<i>Accounting</i>	1	0	1	4	4	8
6	<i>Sales &amp; Marketing</i>	0	0	0	2	4	6
7	<i>HRD</i>	0	0	0	0	2	2
8	<i>Security</i>	0	0	0	0	0	0
9	<i>Engineering / POMECH</i>	1	0	1	9	0	9
10	<i>General &amp; Adm / GM</i>	1	0	1	0	1	1
<b>JUMLAH</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>77</b>

Sumber: Data primer diolah, 2017

Waspodo dan Lussy (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Organisasi sebaiknya memperhatikan seluruh aspirasi dan keterlibatan semua karyawannya dalam setiap proses pengambilan keputusan dengan cara menyediakan fasilitas atau wadah yang dapat menampung seluruh aspirasi, kritik/saran dari seluruh karyawannya. Atasan hendaknya menjalin hubungan yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta iklim organisasi yang harmonis dan kondusif yang nantinya akan berdampak pada loyalitas dan target perusahaan. Hal ini akan mendorong karyawan untuk memilih tetap bekerja pada organisasi walaupun terdapat tawaran lain yang menjanjikan imbalan yang lebih besar dari organisasi sekarang. Menurut pengalaman penulis,



iklim organisasi yang baik membuat enggan karyawan untuk pindah ke organisasi lain. Perilaku kekeluargaan antara karyawan membuat organisasi tempat bekerja sebagai “rumah kedua” bagi mereka. Mereka bahkan rela puluhan tahun mengabdikan sampai masa pensiun. Hasil penelitian Lubis (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan organisasi di dalam upaya peningkatan OCB harus dimulai dengan upaya peningkatan iklim organisasi. Hasil penelitian Unika dan Dewi (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap OCB. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan. Sejalan dengan hasil studi empiris, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi dkk. (2013) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa jika loyalitas semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula. Menurut Rusdi dan Chan (2015) loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Loyalitas merupakan sikap dari seseorang berupa kesetiaan yang ditunjukkan melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku

terbaik. OCB merupakan suatu tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi) yang ditunjukkan oleh seorang individu yang tidak diperintahkan secara formal serta tidak diakui melalui kompensasi atau penghargaan formal.

Nurhayati dkk. (2016) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Iklim organisasi menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif memiliki indikasi karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian sebelumnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan tipe kausalitas. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012:36). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yang ditunjukkan dengan adanya variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Santika Purwokerto yang terletak di Jalan Gerilya Barat No. 30A, Purwokerto, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas adanya indikasi tuntutan perusahaan kepada karyawan untuk membantu rekan kerja tanpa adanya imbalan dan kurangnya kepatuhan karyawan dalam mentaati peraturan organisasi. Sepanjang pengetahuan peneliti, belum ada peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan kontrak Hotel Santika Purwokerto. Objek penelitian yang diteliti adalah *organizational citizenship behavior*, iklim organisasi, dan loyalitas kerja.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1) dan loyalitas kerja (X2). Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi (Koswara, 2012). Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2002:177) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour* (Y). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi (Organ, 1988. dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood., 2002:505).

Sumber primer dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dan manajer di Hotel Santika Purwokerto. Sumber sekunder adalah data yang diperoleh melalui

pihak lain (ketiga), tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari perusahaan Hotel Santika Purwokerto.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kontrak di Hotel Santika Purwokerto yang berjumlah 77 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang terdapat dalam Hotel Santika Purwokerto yang berjumlah 77 orang.

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan beberapa karyawan untuk memperoleh keterangan mengenai permasalahan yang diteliti. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini seperti permasalahan terkait dengan iklim organisasi, loyalitas kerja, dan *organizational citizenship behavior* karyawan kontrak di Hotel Santika Purwokerto. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan mengenai variabel *organizational citizenship behavior*, iklim organisasi, dan loyalitas kerja karyawan kontrak di Hotel Santika Purwokerto.

Keabsahan (validitas) suatu hasil penelitian sangatlah tergantung pada alat pengukur variabel yang akan diteliti. Alat ukur atau instrumen berupa kuesioner dikatakan memberikan hasil yang akurat dan stabil jika alat ukur itu dapat diandalkan (reliabel). Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan valid. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diperlukan uji validitas dan uji reabilitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi ( $X_1$ ) dan loyalitas kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah *organizational citizenship behavior* (Y). Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y' : Variabel *organizational citizenship behavior*
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien Regresi dari  $X_1$ - $X_3$
- $X_1$  : Variabel iklim organisasi
- $X_2$  : Variabel loyalitas kerja
- e : *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,3$ ) (Sugiyono, 2013:178). Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y.1	0,914	Valid
		Y.2	0,878	Valid
		Y.3	0,869	Valid
		Y.4	0,897	Valid
		Y.5	0,961	Valid
2	Iklim Organisasi	X1.1	0,943	Valid
		X1.2	0,929	Valid
		X1.3	0,895	Valid
		X1.4	0,821	Valid
		X1.5	0,928	Valid
3	Loyalitas Kerja	X2.1	0,926	Valid
		X2.2	0,942	Valid
		X2.3	0,899	Valid
		X2.4	0,860	Valid
		X2.5	0,884	Valid
		X2.6	0,800	Valid
		X2.7	0,942	Valid
		X2.8	0,945	Valid

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan dalam variabel *organizational citizenship behavior*, iklim organisasi dan loyalitas kerja lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Suatu instrumen dikatakan reliable, jika instrumen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,943	Reliabel
Iklim Organisasi (X1)	0,943	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,965	Reliabel

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,943. Nilai *Cronbach's*

*Alpha* untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,943. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel loyalitas kerja sebesar 0,965. Berdasarkan hasil ini berarti bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan (Suharso, 2010:21). Kategori diformulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan  $((5-1):5 = 0,8)$ , maka kriteria pengukuran yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian**

Skala Pengukuran	Keterangan		
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Iklim Organisasi	Loyalitas Kerja
1,00-1,80	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
1,81-2,60	Rendah	Rendah	Rendah
2,61-3,40	Kurang Tinggi	Kurang Tinggi	Kurang Tinggi
3,41-4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 4,08 yang berada di kisaran 3,90 – 4,26 yang berarti sangat tinggi. Berdasarkan hasil ini berarti *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak Hotel Santika Purwokerto kondisinya sangat tinggi. Distribusi jawaban responden terhadap *organizational citizenship behavior* nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 pada pernyataan karyawan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang

diselenggarakan organisasi, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 pada pernyataan karyawan menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi tanpa mengeluh.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel OCB**

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)					Rata - Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih	15	49	11	1	1	3,99	Tinggi
2	Saya memiliki keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek pekerjaan	20	53	2	0	2	4,16	Tinggi
3	Saya menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi tanpa mengeluh	18	35	23	0	1	3,90	Tinggi
4	Saya mengikuti setiap perkembangan dalam organisasi	19	48	8	1	1	4,08	Tinggi
5	Saya berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi	31	39	5	0	2	4,26	Sangat Tinggi
<b>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>							4,08	Tinggi

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Iklim Organisasi**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)					Rata - Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1	Pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas sesuai dengan peran saya	22	45	9	0	1	4,13	Tinggi
2	Saya terlibat secara penuh dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan	22	48	6	0	1	4,17	Tinggi
3	Saya diberikan imbalan yang sesuai atas kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	18	46	12	0	1	4,04	Tinggi
4	Dalam organisasi terdapat sikap saling mendukung antar anggota	23	42	11	0	1	4,12	Tinggi
5	Saya merasa bangga bekerja dalam organisasi ini	32	38	6	0	1	4,30	Sangat Tinggi
<b>Variabel Iklim Organisasi</b>							4,15	Tinggi

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai iklim organisasi yaitu sebesar 4,15 yang berada di kisaran 4,04 – 4,30 yang berarti tinggi. Berdasarkan hasil ini berarti iklim organisasi pada karyawan



kontrak Hotel Santika Purwokerto dalam kondisi tinggi. Distribusi jawaban responden terhadap iklim organisasi nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 pada pernyataan karyawan merasa bangga bekerja dalam organisasi ini, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 4,04 pada pernyataan karyawan diberikan imbalan yang sesuai atas kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Loyalitas Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)					Rata - Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi	32	36	7	1	1	4,26	Sangat Tinggi
2	Saya selalu menerima kebijakan yang ditetapkan organisasi	27	43	5	0	2	4,21	Sangat Tinggi
3	Saya siap menerima risiko dalam melaksanakan pekerjaan saya	28	37	10	1	1	4,17	Tinggi
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	18	48	8	2	1	4,04	Tinggi
5	Siap menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan (tanpa dihitung lembur)	18	39	16	2	2	3,90	Tinggi
6	Saya berniat untuk tetap bekerja di organisasi ini, sekalipun ada penawaran lain yang lebih baik dari organisasi lain	14	37	20	5	1	3,75	Tinggi
7	Saya berusaha menunjukkan hasil kerja yang maksimal	43	29	3	1	1	4,45	Sangat Tinggi
8	Saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan	51	23	1	0	2	4,57	Sangat Tinggi
<b>Variabel Loyalitas Kerja</b>							4,17	Tinggi

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai loyalitas kerja yaitu sebesar 4,17 yang berada di kisaran 3,75 – 4,57 yang berarti tinggi. Berdasarkan hasil ini berarti loyalitas kerja pada karyawan kontrak Hotel Santika Purwokerto dalam kondisi tinggi. Distribusi jawaban responden terhadap loyalitas kerja nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57 pada pernyataan karyawan selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,75 pada pernyataan karyawan berniat

untuk tetap bekerja di organisasi ini, sekalipun ada penawaran lain yang lebih baik dari organisasi lain.

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.	Hasil Uji
	B	Std. Error	Beta			
1 ( Constant)	0,000	0,064		0,000	1,000	-
Iklim						H1
Organisasi	0,412	0,119	0,412	3,454	0,001	Diterima
Loyalitas						H2
Kerja	0,453	0,119	0,453	3,798	0,000	Diterima
<b>R Square</b>	: 0,690					
<b>F Hitung</b>	: 82,426					
<b>Sig. F Hitung</b>	: 0,000					

Sumber: Data primer diolah, 2017

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

$$= 0,000 + 0,412 X_1 + 0,453 X_2$$

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien beta  $\beta_1$  sebesar 0,412 maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel iklim organisasi bertambah baik maka OCB juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien beta  $\beta_2$  sebesar 0,453 maka dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel loyalitas kerja bertambah baik maka OCB juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal. Untuk dapat melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal dapat dilihat dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 9.

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa *unstandardized* residu memiliki nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* diatas 0,984 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		77
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Std. Deviation</i>	0,55660958
	<i>Absolute</i>	0,052
	<i>Positive</i>	0,052
	<i>Negative</i>	-0,32
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,460
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>		0,984

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas tidak kurang dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10 berarti tidak ada multikoleniaritas variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

<b>Variabel</b>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Iklim Organisasi	0,294	3,406
Loyalitas Kerja	0,294	3,406

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Penelitian uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika signifikansi  $t$  dari hasil meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas lebih dari 0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 11.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig. $t$	Keterangan
Iklim Organisasi	0,139	Bebas Heteroskedastisitas
Loyalitas Kerja	0,114	Bebas Heteroskedastisitas

*Sumber:* Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas  $\alpha = 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dari penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Ghozali (2011:97) menyatakan bahwa penambahan jumlah variabel bebas pada model regresi akan meningkatkan tau ( $\tau$ ) menurunkan nilai error ( $\epsilon$ ), oleh karena itu untuk mengetahui determinasi total pada model regresi linear berganda atau model regresi moderasi maka digunakan nilai *Rsquare* yang telah disesuaikan (*adjusted*) dengan nilai error. Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui nilai  $R^2$  adalah 0,690 atau 69,0 persen, ini artinya sebesar 69,0 persen variasi *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh model yang dibentuk oleh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), dan loyalitas kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 31,0 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil uji Anova (F test) menunjukkan nilai F hitung sebesar 82,246 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil

dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan model fit diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Santika Purwokerto dan menunjukkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak.

*Level of significant* ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5 persen (0,05). Apabila tingkat signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sebaliknya jika tingkat signifikansi  $t_{hitung}$  lebih kecil dari atau sama dengan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta 0,412. Nilai Sig. t  $0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,453. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil ini semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian hipotesis penelitian tersebut dapat diberikan pembahasan sebagai berikut.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi karyawan kontrak Hotel Santika Purwokerto maka *organizational citizenship behavior* mengalami peningkatan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi karyawan kontrak Hotel Santika Purwokerto maka *organizational citizenship behavior* mengalami penurunan. Pembagian tugas dan peran yang jelas dalam organisasi membuat karyawan terlibat secara penuh dalam proses kerja dan adanya sikap saling mendukung antar karyawan sehingga karyawan pasti akan memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan dan mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dkk. (2012), Unika dan Dewi (2010) dan Lubis (2015), yang dalam penelitiannya juga menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Utami (2013) yang dilakukan pada seluruh anggota koperasi UMKM wanita Kendedes Singasari Malang membuktikan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pentingnya iklim organisasi pada koperasi dijadikan pertimbangan untuk mengembangkan koperasi dan dapat dijadikan salah satu

landasan bagi koperasi untuk melakukan intervensi sehingga terdapat perilaku kesukarelaan karyawan dalam bekerja di luar tugas pokok fungsinya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan, konsentrasi dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki seorang karyawan maka *organizational citizenship behavior*nya semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin rendah tingkat *organizational citizenship behavior*nya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya berperilaku selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan, siap menerima risiko dalam melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta selalu menjaga nama baik organisasi. Loyalitas kerja yang ditunjukkan dengan niat untuk tetap bekerja walaupun ada penawaran lain yang lebih baik dari organisasi lain menunjukkan indikasi *organizational citizenship behavior* yang tinggi dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Soegandhi dkk. (2013), Rusdi dan Chan (2015), dan Nurhayati dkk. (2016), menemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan oleh Soegandhi dkk. (2013) meneliti karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, karena melihat fenomena dimana terdapat orang-orang yang

berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja dan bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi. Semua hal ini dilihat dari proses kerja, lama bekerja pada organisasi, kepuasan yang timbul dari pekerja tersebut, sehingga mampu memberikan *extra-role* bagi organisasi. Selain itu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan hal yang diinginkan dari sebuah pekerjaan di PT. Surya Timur Sakti Jatim. Peningkatan loyalitas kerja akan meningkatkan secara signifikan *organizational citizenship behavior* karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat temuan penelitian dengan yaitu pada variabel *organizational citizenship behavior*, indikator partisipasi karyawan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi memiliki rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Pihak manajemen Hotel Santika Purwokerto sebaiknya tetap mempertahankan kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersama-sama karyawan, misalnya kegiatan *outbound* bersama keluarga karyawan, team building antar karyawan dan manajer di alam terbuka. Kegiatan ini terbukti berdampak positif untuk kebersamaan antara karyawan dan meningkatkan iklim kerja yang saling mendukung. Pada variabel iklim organisasi, indikator dari rasa bangga karyawan bekerja dalam organisasi memiliki rata-rata tertinggi. Pihak manajemen Hotel Santika Purwokerto sebaiknya tetap mempertahankan serta meningkatkan rasa kepeduliannya terhadap karyawan, selalu memberikan motivasi yang positif sehingga karyawan akan tetap bekerja pada organisasi sekalipun ada penawaran dari organisasi lain. Pada variabel loyalitas kerja, indikator karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan



oleh organisasi memiliki rata-rata tertinggi. Pihak manajemen Hotel Santika Purwokerto sebaiknya tetap pengawasan supaya setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas maka saran yang dapat diberikan adalah rata – rata skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi berkategori tinggi, namun ada indikator yang diperlukan pengamatan secara berkala yaitu mengenai imbalan yang sesuai dengan kerja keras karyawan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan memperhatikan keadilan dalam pemberian kompensasi guna meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Rata – rata skor jawaban responden untuk variabel loyalitas kerja berkategori tinggi, namun ada indikator yang diperlukan pengamatan secara berkala yaitu mengenai inginnnya karyawan

bertahan meskipun ada tawaran di perusahaan lain. Sebaiknya perusahaan lebih memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Mengingat bahwa pada model penelitian ini variabel bebas hanya berpengaruh sebesar 69% terhadap variabel terikatnya dan sisanya sebesar 31% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya, peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut, dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, sampel yang lebih banyak dan lebih mengembangkan pada variabel bebas yang lain di luar model penelitian.

## REFERENSI

- Adha, F., dan Mariaty I. 2013. Loyalitas, Kompetensi Pegawai, Dan Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2:103-109.
- Ardana, K., Mujiati, N.W., dan Mudiarta Utama, I W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brahmana, S., dan Herman, S. 2007. Transformasional Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior Di Utama. *Laporan Penelitian Kelompok* Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Darto, M. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1):10-34.
- Fitrotul, I. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Skripsi Sarjana* Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Loka, L.P. 2016. Implikasi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Skripsi Sarjana* Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

- Lubis, M.S. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2):75-84.
- Nurhayati, D., Minarsih, M.M., dan Wulan, H.S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 2(2).
- Organ, D.W. 1988. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M. Staw & L.L Cummings (Ed). *Research Organizational Behavior*, 12:43-72
- Rusdi, M.Y., dan Chan, S. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan PT. Markplus Inc. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2):149-159.
- Soegandhi, V.M., Eddy M.S., dan Roy S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA Journal*, 1(1).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Unika, P., dan Dewi K.S. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1).
- Utami, H.M. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Koperasi. *E-Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 7(2).
- Utomo, B. 2002. Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2):171-188.
- Waspodo, AWS., dan Lussy, M. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap OCB Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1):1-16.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.