YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.4840

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PADANG

The Influence of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior Among Employees of the Regional Disaster Management Agency of Padang City

Muhammad Abiyu Ibadullah Poeni & Anindra Guspa
Universitas Negeri Padang
mabiyuajaaa@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 31, 2024	Jan 14, 2025	Jan 27, 2025	Feb 1, 2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior at the Padang City Regional Disaster Management Agency. This study uses quantitative research methods, with sample techniques using total sampling, with a total of 68 subjects, the scale used in this study is a Likert scale. The results showed that Organizational Climate affects Organizational Citizenship Behavior by 0.086 (8.6%). This illustrates that the Organizational Climate variable affects Organizational Citizenship Behavior in employees by 8.6%, where the remaining 91.4% of the influence is influenced by other variables not examined in this study. It can be concluded that if the organizational climate in an organization is high, then OCB will also be high, and vice versa.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Citizenship Behavior; OCB

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* di instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik sample menggunakan total sampling, dengan total subjek sebanyak 68 subjek, bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini yakni skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.086 (8,6%). Hal ini menggambarkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai sebesar 8,6%, dimana sisanya 91,4% dari pengaruh tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan jika iklim organisasi di suatu organisasi tinggi, maka OCB akan ikut tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*; OCB

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan instansi, sumber daya manusia yang mempunyai peran penting diantara sumber daya lain yang dimiliki oleh instansi. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok guna melaksanakan sebuah tujuan yang telah ditetapkan di suatu organisasi. (Ompusunggu & Rifani, 2023).Studi perilaku Organisasi (PO) menyampaikan terdapat tiga faktor penentu perilaku dalam instansi, yaitu individu, kelompok, dan struktur (Husniati, 2018) Pegawai dalam suatu instansi menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan suatu instansi, dengan begitu instansi dapat berkembang dan menciptakan banyak pencapaian baru. (Suzana, 2017).

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dimiliki oleh suatu instansi, sebab keberhasilan instansi ditentukan oleh manusia. Oleh karena itu, pegawai yang profesional tentu dibutuhkan. Pegawai bukan sekedar mengerjakan kewajibannya saja, namun tentu saling dukung, saling bantu, bertukar masukan pada antar pegawai, ikut aktif, mengusahakan pelayanan sepenuh hati, serta ingin memakai jam kerja dengan efektif (Lubis, 2015). Pertimbangan dalam hal ini yakni bagaimana kehadiran pekerjaan tertentu menyokong kondisi ketika bekerja, lalu pegawai bersedia dalam melakukan hal lebih dari kewajiban formalnya dengan ikhlas atau yang kita sebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB diartikan serangkaian perilaku yang tidak ada didalam syarat formal instansi, namun bisa meringankan pekerjaan serta efektivitas instansi (Sadeghi et al., 2016). Sebagai perilaku ekstra peran, OCB bisa berfungsi membantu pegawai baru dalam beradaptasi dengan posisinya secepat mungkin (Anindya Cahyani et al., 2024). Sebagai perilaku ekstra peran, OCB dapat berfungsi membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan posisinya secepat

mungkin(Adnan Adil et al., 2021) Karenanya organisasi perlu mengupayakan beberapa hal yang mampu untuk meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawainya(Tinggi et al., 2024).

Dalam praktek untuk menumbuhkan perilaku OCB, pada individu instansi perlu memperhatikan hal yang paling fundamental yang dapat mempengaruhi perliaku karyawan yaitu iklim organisasi. (Anwar et al., 2024). Menurut (Wirawan, 2014) satu diantara banyaknya penyebab yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* merupakan iklim organisasi melalui faktor luar. Iklim organisasi menjadi salah satu elemen yang mendukungterjadinya perubahan di dalam suatu organisasi. (Douglas et al., 2017)Iklim organisasi yang mendukung memberikan kenyamanan kepada pegawai, memungkinkan mereka bekerja dengan fokus dan meningkatkan kinerja melebihi tugas formalnya (Wirawan, 2014). (Dwi et al., 2022) mengungkapkan jika iklim organisasi yang kondusif dapat membangun semangat pegawai dan akan berdampak pada OCB. Iklim organisasi mampu memberikan kesejahteraan dan motivasi yang tinggi pada karyawan (Chengedzai Mafini, 2016) Kinerja karyawan akan lebih efisien dan efektif ketika iklim organisasi di tempat kerja kondusif atau positif (Prince Addai et al., 2019). semakin 'baik' iklim organsiasi yang karyawan rasakan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat, sebaliknya bila iklim organisasi yang karyawan rasakankurang baik, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan menurun. (Yusuf & Haryoto, 2023).Perusahaan menciptakan OCB pada karyawan guna meningkatkan produktivitas yang baik, sangat diperlukan untuk perusahaan tersebut(Mukti et al., 2021).

Penelitian sebelumnya oleh (Pudjiomo & Sahrah, 2019) menunjukkan bahwa suasana kerja yang tertutup di BPKAD, kurangnya berbagi informasi, dan sedikit diskusi antar pegawai tentang masalah kemajuan. Selain itu, (Rahayu & Yanti, 2020) menemukan bahwa para pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padang sebagian besar masih tidak dapat memberikan progres yang baik, dan sebagian dari pegawai ada yang menunda tugasnya setelah beberapa hari dari hari seharusnya. Dalam penelitian yang ditulis oleh (Presli et al., 2023), "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Masyarakat Organisasi (OCB) Pada BPBD Lebong", ditemukan bahwa uraian tugas tidak jelas karena semua karyawan terlibat dalam bencana, sementara pekerjaan di kantor belum selesai, dan mereka tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja mereka ketika mereka mengalami masalah di tempat kerja. fenomena yang terjadi yaitu terkait kurangnya perilaku OCB di PT. Melindo Marine Service (Darsono et al., 2022).Juga terdapar fenomena dimana terlihat dari

perilaku sebagian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pasuruan yang merasa segan terhadap pimpinannya, yang kemudian tercipta suasana kurang menyenangkan dalam organisasi. (Darmawan et al., 2023)

Namun, dinamika persaingan dan perselisihan antar pegawai adalah fokus penelitian kali ini. Kehadiran konflik interpersonal ini menandai sebuah kekosongan dalam literatur terkait, memerlukan pemahaman lebih dalam mengenai dampaknya terhadap kerjasama tim dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* di instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan pengolahan data dalam bentuk angka pada analisis statistik. Berdasarkan tingkat penjelasan posisi variabel, penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal, dimana peneliti menganalisis ada atau tidaknya hubungan sebab akibat maupun pengaruh antara variabel bebas (iklim organisasi) kepada variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), jika ditemukan, lalu seberapa kuat pengaruhnya (Sugiyono, 2016) Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang yang berjumlah 68 orang. (Sugiyono, 2016) Menyatakan apabila populasi tidak sampai dari 100 orang, jumlah sampel dapat diambil seluruhnya. Jika populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10 hingga 15% atau 20 hingga 25% dari jumlah populasi. Teknik sampling yang akan dipakai dalam penelitian ini merupakan *total sampling,* yang mana teknik ini mempunyai tujuan untuk menentukan sampel jika anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang ada pada penelitian ini menggunakan SPSS 20.0 melalui teknik analisis data regresi sederhana yang berguna untuk mengetahui hipotesis yang ada pada pengaruh iklim organisasi pada OCB dengan terpenuhinya uji pra syarat yang dibutuhkan.

Penelitian menggunakan link kuisioner dalam bentuk *Google Form* kepada Sekretaris Jendral pada tanggal 13 November 2024 untuk dibagikan pada pegawai sebanyak 68 responden. Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini yakni skala Likert. Skala Likert digunakan pada jenis aitem untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi tentang fenomena sosial. Jawaban di setiap aitem instrument pada skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala ini membuat pernyataan yang bersifat *favorable*

yakni pernyataan yang sesuai dan *unfavorable* yakni pernyataan tidak sesuai. Penilaian untuk pernyataan *favorable* dimulai dari sangat sesuai diberikan nilai 5 lalu beranjak pada pilihan sangat tidak sesuai diberikan nilai 1. Validitas yang digunakan pada penelitian ini yakni validitas isi. (Azwar, 2014) menyatakan, validitas isi merupakan sejauh mana isi instrumen pengukuran yang akan digunakan (angket, tes, skala) sangat mewakili konsep atau variabel yang akan diukur.

HASIL

Tabel 1. Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	57	84%
Perempuan	11	16%
Jumlah	**68**	**100%**

Pada tabel 1. terdapat bahwa jumlah keseluruhan dari subjek yakni berjumlah 68 orang yang terdiri dari 57 laki-laki dengan persentase sebesar 84% dan 11 orang perempuan dengan persentase sebesar 16%.

Tabel 2. Data Subjek Berdasarkan Usia

Deskripsi Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 Tahun	11	16%
31-40 Tahun	19	28%
41-50 Tahun	24	35%
>50 Tahun	14	21%
Jumlah	**68**	**100%**

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa pada penelitian ini usia subjek berkisar dari usia 21 tahun hingga lebih dari 50 tahun. Pada usia 21-30 tahun terdapat 11 orang dengan persentase 16%, pada usia 31-40 tahun terdapat 19 orang dengan persentase 28%, pada usia 41-50 tahun terdapat 24 orang dengan persentase 35%, dan pada usia lebih dari 50 tahun terdapat 14 orang dengan persentase 21%.

Tabel 3. Data Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	10	15%
Lebih dari 5 Tahun	58	85%
Jumlah	**68**	**100%**

Pada tabel 3 di atas frekuensi subjek berdasarkan lama bekerja berkisar 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 58 orang dengan persentase 85%.

Tabel 4. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala OCB dan Iklim Organisasi

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Organizational Citizenship Behavior	32	160	96	21,3	38	145	110,05	13,41
Iklim Organisasi	32	160	96	21,3	61	160	114,01	16,88

Dari tabel 4 dapat ditemukan bahwa nilai mean empirik dari skala OCB bernilai 110,05, untuk nilai mean hipotetiknya yakni bernilai 96. Lalu pada skala Iklim Organisasi ditemukan bahwa mean empirik bernilai 114,01, sedangkan mean hipotetiknya bernilai 96. Maka bisa disimpulkan pada OCB nilai mean empirik lebih besar dibandingkan nilai mean hipotetik. Begitu pula Iklim Organisasi memiliki nilai mean empirik yang lebih besar dibandingkan nilai mean hipotetik.

Tabel 5. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan Aspek

Aspek	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Altruism	4	20	12	3	4	20	14,77	3,32
Conscientiousness	7	35	21	5	8	33	21,85	3,98
Sportmanship	9	45	27	6	12	42	29,01	4,73
Civic Virtue	6	30	18	4	6	30	24,36	4,66
Courtesy	6	30	18	4	8	30	20,04	4,92

Dari tabel 5. diatas dapat dilihat bahwasanya nilai mean pada skala OCB dari aspek *Altruism* yaitu mean hipotetik bernilai 12, dan nilai mean empirik bernilai 14,77. Pada aspek

Conscientiousness nilai mean hipotetiknya bernilai 21, dan nilai mean empiriknya bernilai 21,85. Pada aspek *Sportmanship* memiliki nilai mean hipotetik sebesar 27, dan memiliki nilai mean empirik sebesar 29,01. Pada aspek *Civic Virtue* memiliki nilai mean hipotetik bernilai 18, dan nilai mean empirik bernilai 24,36. Pada aspek *Courtesy* memiliki nilai mean hipotetik sebesar 18, dan memiliki nilai mean empirik sebesar 20,04. Dapat disimpulkan pada skala OCB nilai mean empirik cenderung lebih besar dibandingkan nilai mean hipotetik.

Tabel 6. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala Iklim Organisasi Berdasarkan Aspek

Aspek	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Struktur	3	15	9	2	4	15	11,30	2,30
Standar	5	25	15	3	6	25	18,05	2,99
Tanggung Jawab	5	25	15	3	5	25	18,86	4,19
Pengakuan	4	20	12	3	4	20	13,25	2,87
Dukungan	6	30	18	4	6	30	20,38	2,12
Komitmen	9	45	27	6	14	45	32,14	12,02

Dari tabel 6 diatas terlihat skala Iklim Organisasi dari aspek Struktur terdapat nilai mean hipotetik bernilai 9, dan nilai mean empirik bernilai 11,30. Pada aspek Standar nilai mean hipotetik bernilai 15, dan nilai mean empirik bernilai 18,05. Pada aspek Tanggung jawab terdapat nilai mean hipotetik bernilai 15, dan nilai mean empirik bernilai 18,86. Pada aspek Pengakuan terdapat nilai mean hipotetik yakni 12 sementara untuk nilai mean empirik bernilai13,25. Pada aspek Dukungan terdapat nilai mean hipotetik bernilai 18, dan pada nilai mean empirik bernilai 20,38. Pada aspek Komitmen terdapat nilai mean hipotetik sebesar 27, dan nilai mean empirik sebesar 32,14. Dapat disimpulkan pada skala Iklim Organisasi nilai mean empirik cenderung lebih besar dibanding nilai mean hipotetik.

Tabel 7. Kategori Subjek Berdasarkan Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
X>M+1,5SD	X>128	Sangat Tinggi	4	6%
M+0,5SD<X≤M+1,5SD	107<X≤128	Tinggi	41	59%
M-0,5SD<X≤M+0,5SD	85<X≤107	Sedang	22	32%
M-1,5SD<X≤M-0,5SD	64<X≤85	Rendah	1	1%

X≤M-1,5SD	X≤64	Sangat Rendah	1	1%
	Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwasanya mayoritas subjek memiliki *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori tinggi, dengan jumlah responden sebanyak 41 subjek dengan persentase 59%. Untuk kategori sangat rendah dengan jumlah responden sebanyak 1 subjek dengan persentase 1%. Untuk kategori rendah dengan jumlah responden sebanyak 1 subjek dengan persentase 1%. Untuk kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 22 subjek dengan persentase 32%. Untuk kategori sangat tinggi dengan responden 4 subjek dengan persentase 6%. Maka dapat disimpulkan kategorisasi skala *Organizational Citizenship Behavior* berada pada peringkat tinggi.

Tabel 8. Kategori Subjek Berdasarkan Aspek

Organizational Citizenship Behavior

Aspek	Skor	Kategorisasi	F	%
Altruism	16≤X	Sangat Tinggi	38	56%
	13<X<16	Tinggi	19	28%
	11<X<13	Sedang	4	6%
	8<X<11	Rendah	5	7%
	X≤8	Sangat Rendah	2	3%
	Jumlah		**68**	**100%**
Conscientiousness	28≤X	Sangat Tinggi	5	7%
	23<28	Tinggi	23	34%
	19<X<23	Sedang	33	49%
	15<X<19	Rendah	4	6%
	X≤15	Sangat Rendah	3	4%
	Jumlah		**68**	**100%**
Sportmanship	36≤X	Sangat Tinggi	7	10%
	30<X<36	Tinggi	21	31%
	24<X<30	Sedang	36	53%
	18<X<24	Rendah	3	4%
	X≤18	Sangat Rendah	1	1%
	Jumlah		**68**	**100%**

Civic Virtue	24≤X	Sangat Tinggi	49	72%
	20<X<24	Tinggi	8	12%
	16<X<20	Sedang	7	10%
	12<X<16	Rendah	3	4%
	X≤12	Sangat Rendah	1	1%
Jumlah			**68**	**100%**
Courtesy	24≤X	Sangat Tinggi	15	22%
	20<X<24	Tinggi	11	16%
	16<X<20	Sedang	35	51%
	12<X<16	Rendah	6	9%
	X≤12	Sangat Rendah	1	1%
Jumlah			**68**	**100%**

Pada tabel 8 dapat dilihat pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada aspek *Altruism* memiliki 38 responden pada kategori sangat tinggi dengan persentase 56%, pada aspek *Conscientiousness* memiliki 33 Responden pada kategori sedang dengan persentase 49%, kemudian pada aspek *Sportmanship* terdapat 36 responden pada kategori sedang dengan persentase 53%, lalu pada aspek *Civic Virtue* terdapat 49 responden pada kategori sangat tinggi dengan persentase 72%, lalu pada aspek *Courtesy* terdapat 35 responden pada kategori sedang dengan persentase 51%. Dari penjabaran kategori tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata aspek pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang cenderung berada pada kategori sedang cenderung tinggi.

Tabel 9. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skala Iklim Organisasi

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
X>M+1,5SD	X>128	Sangat Tinggi	13	19%
M+0,5SD<X≤M+1,5SD	107<X≤128	Tinggi	35	51%
M-0,5SD<X≤M+0,5SD	85<X≤107	Sedang	17	25%
M-1,5SD<X≤M-0,5SD	64<X≤85	Rendah	2	3%
X≤M-1,5SD	X≤64	Sangat Rendah	1	1%
Jumlah			**68**	**100%**

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa mayoritas subjek mempunyai tingkatan Iklim Organisasi pada kategori tinggi, yaitu 35 responden dengan persentase 51%. Pada kategori sangat tinggi terdapat 13 responden dengan persentase 19%, lalu pada kategori sedang terdapat 17 responden dengan persentase 25%, kemudian pada kategori rendah terdapat 2 responden dengan persentase 3%, dan pada kategori sangat rendah terdapat 1 responden dengan persentase 1%. Dapat disimpulkan skala Iklim Organisasi mempunyai kategorisasi mayoritas tinggi.

Tabel 10. Kategori Subjek Berdasarkan Aspek Iklim Organisasi

Aspek	Skor	Kategorisasi	F	%
Struktur	12≤X	Sangat Tinggi	22	32%
	10<X<12	Tinggi	38	56%
	8<X<10	Sedang	5	7%
	6<X<8	Rendah	2	3%
	X≤6	Sangat Rendah	1	1%
	Jumlah		**68**	**100%**
Standar	20≤X	Sangat Tinggi	22	32%
	17<X<20	Tinggi	30	44%
	13<X<17	Sedang	15	22%
	10<X<13	Rendah	0	0%
	X≤10	Sangat Rendah	1	1%
	Jumlah		**68**	**100%**
Tanggung Jawab	20≤X	Sangat Tinggi	33	49%
	17<X<20	Tinggi	19	28%
	13<X<17	Sedang	10	15%
	10<X<13	Rendah	5	7%
	X≤10	Sangat Rendah	1	1%
	Jumlah		**68**	**100%**
Pengakuan	16≤X	Sangat Tinggi	13	19%
	13<X<16	Tinggi	19	28%
	11<X<13	Sedang	30	44%
	8<X<11	Rendah	5	7%

	X≤8	Sangat Rendah	1	1%
	Jumlah		**68**	**100%**
Dukungan	24≤X	Sangat Tinggi	11	16%
	20<X<24	Tinggi	28	41%
	16<X<20	Sedang	24	35%
	12<X<16	Rendah	3	4%
	X≤12	Sangat Rendah	2	3%
	Jumlah		**68**	**100%**
Komitmen	36≤X	Sangat Tinggi	21	31%
	30<X<36	Tinggi	22	32%
	24<X<30	Sedang	21	31%
	18<X<24	Rendah	3	4%
	X≤18	Sangat Rendah	1	1%
			68	**100%**

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwasanya dari keseluruhan aspek pada variabel Iklim Organisasi, mayoritas berada pada kategori tinggi. Pertama, aspek Struktur terdapat 38 responden pada kategori tinggi dengan persentase 56%. Kedua, pada aspek Standar terdapat 30 responden pada kategori tinggi dengan persentase 44%. Ketiga, pada aspek Tanggung Jawab terdapat 33 responden pada kategori sangat tinggi dengan persentase 49%. Keempat, pada aspek Pengakuan terdapat 30 responden pada kategori sedang dengan persentase 44%. Kelima pada aspek Dukungan terdapat 28 responden pada kategori tinggi dengan persentase 41%. Terakhir pada aspek Komitmen terdapat 22 responden pada kategori tinggi dengan persentase 32%. Dapat disimpulkan rata-rata aspek pada variabel Iklim Organisasi berada pada kategori tinggi.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov

Skala	Signifikansi (P)	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Iklim Organisasi	0.263	Distribusi Normal

Melalui uji normalitas yang dilakukan menggunakan nilai residual dari skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Iklim Organisasi didapatkan hasil nilai *Sig.* sebesar 0.263 > 0.05. Dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

Skala	*Sig. Deviation from linearity*	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Iklim Organisasi	0.080	Linear

Dari hasil pengujian linearitas didapatkan hasil nilai *Sig deviation from linearity* sebesar 0.080 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memiliki hubungan linear antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Iklim Organisasi.

Tabel 13. Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior Iklim Organisasi	0.293	0.086	6.183	0.015

Tabel 13 digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui uji F. Dari hasil uji didapatkan bahwa nilai Fhitung hasil uji sebesar 6.183 dengan nilai signifikan F sebesar 0.015. Diketahui Ftabel sebesar 3.13 dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0.05). Hasil tersebut dapat dibandingkan dengan persamaan Fhitung > Ftabel (6.183 > 3.13). Sedangkan nilai signifikan dibandingkan dengan persamaan Sig F < 5% (0.015 < 0.05). Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti pengaruh Iklim Organisasi signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 14. Uji Persamaan Regresi

Model	*Unstandarized Coefficients*	
	B	**Sig**
(*Constant*)	83.553	.000
Iklim Organisasi	0.232	.015

Berdasarkan tabel 14, hasil analisis regresi terdapat nilai Beta (0.232), maka bisa diasumsikan bahwa jika terdapat penambahan Iklim Organisasi sebanyak satu (1) satuan maka dapat memberi kenaikan pada nilai keadaan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.232. Sifat koefisien ini bersifat positif, yang mencerminkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode analisis regresi sederhana, yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, H1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Dalam penelitian ini juga menunjukkan arah yang positif antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan kata lain, semakin kondusif situasi dalam instansi, maka pegawai akan dapat memberikan kinerja yang lebih tinggi melebihi kewajiban formalnya, memiliki kenyamanan dalam berkegiatan, serta konsentrasi saat melakukan tugas-tugasnya.

Sejalan dengan (Wirawan, 2014) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang mendukung akan memberi kenyamanan anggota organisasi dalam melakukan kegiatan, fokus dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih tinggi melebihi kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2016) Iklim organisasi akan menentukan apakah pegawai melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai pada prosedur atau tidak. Senada dengan (Pourkiani et al., 2014) perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul jika iklim organisasi suatu instansi baik.

Berdasarkan data hasil kategorisasi variabel Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dibagi menjadi 5 kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori tinggi, yakni mencapai 59% serta subjek yang berpartisipasi didalam penelitian ini memiliki tingkat Iklim Organisasi pada kategori tinggi, yaitu mencapai 51%.

Kemudian jika dilihat dari aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* diketahui pada seluruh aspek yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Civic Virtue,* dan *Courtesy* dilihat dari subjek paling dominan berada pada kategori tinggi. *Organizational Citizenship*

Behavior pegawai yang terdapat pada kategori ini menunjukkan adanya pegawai yang sudah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dan juga ada beberapa yang belum memiliki *Organizational Citizenship Behavior* sehingga instansi perlu berusaha memancing pegawai untuk dapat menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan Organ (1988) yang menyatakan perilaku untuk toleransi pada kesulitan-kesulitan yang tidak dapat dihindari dan dibebani pekerjaan tanpa mengeluh, karena *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sosial yang tidak dihargai melalui *reward*, lebih merujuk kepada sukarela, dan kondisi ini berada pada taraf menengah, yang berarti lumrah dan manusiawi jika masih banyak pegawai yang berharap pada penghargaan ketika dibebani pekerjaan yang lebih besar.

Jika diperhatikan dari aspek-aspek Iklim Organisasi terdapat bahwa pada seluruh aspek Iklim Organisasi diantaranya Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen ditinjau dari jumlah subjek paling dominan berada pada kategori tinggi.

Kemudian jika dilihat dari koefisien determinan didapatkan Iklim Organisasi memberikan sumbangan sebesar 29,3% terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Hal ini berarti bahwa Iklim Organisasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat OCB pada anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang, namun terdapat 70,7% faktor-faktor lainnya di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset mengenai pengaruh antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang, maka dijabarkan kesimpulan terdapat koefisien pengaruh antara variabel Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar (r) = 0.293 dengan (P) = 0.015 (P < 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Jika pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki tingkat Iklim Organisasi yang lebih tinggi, maka *Organizational Citizenship Behavior* mereka akan ikut meningkat. Sebaliknya, jika tingkat Iklim Organisasi pegawai rendah, maka *Organizational Citizenship Behavior* mereka akan ikut rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan Adil, Saima Kausar, Sadaf Ameer, Saba Ghayas, & Sultan Shujja. (2021). Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity. *Current Psychology*, *42*, 5685–5693. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01899-x

Anindya Cahyani, Tulus Winarsunu, & Sakinah Nur Rokhmah. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *Cognicia*, *12*(2). https://doi.org/10.22219/cognicia.v12i2.34245

Anwar, R., Yantu, I., & Podungge, P. (2024). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DI PT. PEGADAIAN CABANG GORONTALO SELATAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JAMBUR)*, *7*(2). https://doi.org/10.37479/jimb.v7i2.27430

Darmawan, A., Muninghar, & Kartika, C. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR MELALUI KEPUASAN PEGAWAI. *Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akutansi (EMBA)*, *2*(3). https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.860

Darsono, N., Widanti, N., & Marwanto, T. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DARAT PT. PELINDO MARINE SERVICE. *Jurnal Psikologi Poseidon (JPP)*, *5*(1).https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.63

Douglas, J., Muturi, D., Douglas, A., & Ochieng, J. (2017). The role of organizational climate in readiness for change to Lean Six Sigma. *The Total Quality Management Journal*, *29*(5), 666–676. https://doi.org/10.1108/TQM-04-2017-0046

Dwi, R., Tamara, P., & Dirbawanto, N. D. (2022). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT BRI BANK EMPLOYEES KISARAN BRANCH OFFICE. *Journal of management, accounting, general finance and international economic issues*, *2*(1). https://doi.org/10.55047/marginal.v2i1.451

Ompusunggu, S., & Rifani, D. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan . *Widya Manajemen*, *5*(1). https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i1

Presli, Y., Soleh, A., Ida & Made, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada BPBD Lebong. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*. https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4402

Prince Addai, John Avor, Isaac Nti Ofori, & Daniel Ntiamoah. (2019). Ethical leadership and productive work attitudes among micro financial institutions in Ghana: Moderating role of organizational climate. *Management Research Review*, *42*(9). https://doi.org/10.1108/MRR-06-2018-0235

Mukti, J., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.41919

Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP OCB PEGAWAI. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi, 21*(2), 78. https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878

Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*, *14*(3), 317–324. https://doi.org/10.21511/ppm.14(3-si).2016.03

Tinggi, S., Satya, I. E., & Singaraja, D. *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN INDOMARET SE-KECAMATAN BULELENG*. *Journal Ganec Swara*. https://doi.org/https://doi.org/10.35327/gara.v18i4.1118

Yusuf, M., & Haryoto, C. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN MILENIAL. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, *4*(2), 63. https://doi.org/10.24853/jmmb.4.2.63-72