

## **Pengaruh Iklim Psikologis dan Komitmen Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik Banjarmasin**

**Yulia Astuti<sup>1\*</sup>, Linda Kusumawati<sup>2</sup>, Nurhayati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Sari Mulia

E-mail Correspondence : [astutiyulia859@gmail.com](mailto:astutiyulia859@gmail.com)

### **Abstract**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary actions performed by employees outside of their formal duties that contribute to organizational performance. The psychological climate includes employees' perceptions of the quality of their relationships with co-workers and superiors as well as their perceptions of the organization's support of psychological and emotional needs. Meanwhile, work commitment includes affective, normative, and continuous commitments felt by employees towards the organization they work for. Knowing the influence of Psychological Climate and Work Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Perumda PALD Banjarmasin. This study uses quantitative methods, sampling in this study uses saturated sampling techniques, the number of samples in this study is 40 respondents. Psychological Climate and Work Commitment Have a Positive and Significant Effect on Organizational Citizenship Behavior. Based on the hypothesis test partially shows that the psychological climate has a partial effect on OCB, and work commitment has a partial effect on OCB in Perumda PALD Banjarmasin. The Hypothesis Test simultaneously shows that the psychological climate and work commitment simultaneously affect OCB in Perumda PALD Banjarmasin.*

**Keywords:** *Climate Psychological, Work Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

### **Abstrak**

*Organizational Citizenship Behavior merupakan tindakan sukarela yang dilakukan karyawan diluar tugas formal mereka yang berkontribusi pada kinerja organisasi. Iklim psikologis merupakan persepsi karyawan tentang kualitas hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan, serta persepsi mereka tentang dukungan organisasi terhadap kebutuhan psikologis dan emosional. Komitmen kerja mencakup komitmen afektif, normative dan kontinu yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka*

bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim psikologis dan komitmen kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik Banjarmasin. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan Iklim Psikologis dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa iklim psikologis dan komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji Hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa iklim psikologis dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata kunci** : Iklim Psikologis, Komitmen Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas adalah mereka yang dapat berkontribusi melebihi peran ditempat kerjanya dan dikenal dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang menjadi salah satu bentuk proposial, yakni perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. SDM yang berkualitas adalah mereka yang dapat berkontribusi melebihi peran ditempat kerjanya dan dikenal dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang menjadi salah satu bentuk proposial, yakni perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

Menurut Triani, et.al (2020) *Organizational Citizenship Behavior* yang dilanjutkan dengan kata OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah Iklim Psikologis karena adanya keterkaitan timbal

balik antara perilaku sukarela karyawan dan persepsi mereka tentang lingkungan kerja.

Menurut Swift dan Campbell (2016), iklim psikologis di tempat kerja adalah kesan individu tentang karakteristik sosial dan psikologis dari lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan karyawan. Definisi ini menekankan pada pengalaman karyawan tentang lingkungan kerja mereka dan bagaimana hal itu mempengaruhi sikap, motivasi, dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Lingkungan psikologis yang dipersepsikan oleh karyawan dapat membentuk persepsi mereka tentang organisasi. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung merasa lebih terikat secara emosional pada pekerjaan dan organisasi, yang mendorong komitmen kerja yang lebih kuat.

Komitmen kerja adalah kondisi yang menempatkan anggota instansi tertarik dengan tujuan, nilai, serta sasaran instansinya (Muhridin et al., 2019). Komitmen kerja dalam konteks kerja mengacu pada tingkat keterlibatan dan kesediaan karyawan untuk mempersembahkan waktu, tenaga, dan keterampilan mereka secara aktif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh I Gede Indra Tenaya dkk (2019) menyatakan bahwa variabel iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Sarani Tani Pratama. Pada penelitian lain oleh Imran Ukkas dan Dirham Latif (2017) menyatakan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan latar belakang, maka perlu dilakukan uji untuk mengetahui pengaruh iklim psikologis dan komitmen kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara parsial iklim psikologis dan komitmen kerja terhadap OCB karyawan pada perumda PALD, serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan Iklim Psikologis dan Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di Perumda PALD. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana iklim psikologis dan komitmen kerja mempengaruhi *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB). OCB, yang mencakup perilaku sukarela dan positif dari karyawan, dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama perusahaan umum daerah pengelola air limbah domestik yang memiliki dampak langsung pada masyarakat.

Manfaat dari penelitian ini adalah melalui penelitian ini Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah dan memperluas wawasan serta sebagai bahan dalam penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan iklim psikologis dan komitmen kerja terhadap OCB.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian ini menggunakan *Explanatory research*. Menurut Sugiyono (2019) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perumda PALD yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh, Menurut sugiyono (2019) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan Perumda PALD yang berjumlah 40 karyawan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument. Kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert yaitu skala

yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2019):

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dalam penelitian ini diperoleh dari data identitas diri responden yang dicantumkan pada kuesioner penelitian. Karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan Umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya pengklasifikasian berdasarkan profil responden maka dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	27	68%
2	Perempuan	13	32%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang dengan presentase (68%), dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 Orang dengan presentase (32%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin Laki-laki yang berjumlah sebanyak 27 orang dengan presentase 68%.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	<20 tahun	0	0
2.	20-30 tahun	12	30%
3.	30-40 tahun	19	48%
4.	>40 tahun	9	23%
<b>Jumlah Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, usia < 20 Tahun berjumlah 0 orang dengan presentase (0%), usia 20-30 Tahun berjumlah 12 orang dengan presentase (30%), usia 30-40 Tahun berjumlah 19 orang dengan presentase (48%) dan usia > 40 Tahun berjumlah 9 orang dengan presentase (23%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 30-40 Tahun yang berjumlah sebanyak 19 orang dengan persentase 48%.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	26	65%
2.	S1	10	25%
3.	S2	4	10%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, tingkat SMA/ sederajat berjumlah 26 orang dengan presentase (65%) tingkat S1 berjumlah 10 orang dengan presentase (25%) dan tingkat S2 berjumlah 4 orang dengan presentase (10%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/ sederajat yang berjumlah sebanyak 26 orang dengan presentase 65%.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients	Constant	Iklim Psikologis	Komitmen Kerja
	19.918	0.489	0.245

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 19,918 artinya jika Iklim Psikologis dan Komitmen Kerja nilainya adalah 0, maka *Organizational Citizenship Behavior* nilainya 19,918.
- Koefisien regresi variabel Iklim Psikologis sebesar 0,489 jika Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Iklim Psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
- Koefisien regresi variabel Komitmen Kerja sebesar 0,245 jika koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

**Tabel 5.** Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

	Standard Coefficients			Keterangan
	Beta	t	Sig.	
Iklim Psikologis	0,689	6,582	0,001	
Komitmen Kerja	0,235	2,248	0,031	Berpengaruh

Sumber : Data diolah (2023)

#### 1. Pengujian Hipotesis (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh parsial X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6.582 > t$  tabel 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 signifikan yang berarti terdapat pengaruh Iklim Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### 2. Pengujian Hipotesis (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh parsial X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,248 > t$  tabel 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 signifikan yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Tabel 6.** Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji f)

Regression	F	Sig.	Keterangan
Residual	33,708	0,001	Simultan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil output spss 29 diketahui Nilai Sig Untuk Pengaruh Simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y) adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai f hitung  $33.708 > 3,11$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Iklim Psikologis dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini dapat diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor iklim psikologis mempengaruhi komitmen kerja, sejalan dengan temuan peneliti. Penelitian I Gede Indra Tenaya dan I Gusti Made Suwandana (2019) misalnya, menyoroti korelasi Positif antara iklim psikologis yang positif dan tingkat komitmen kerja karyawan. Selain itu, Imran Ukkas dan Dirham Latif (2017) menunjukkan bahwa tingginya komitmen kerja berkaitan dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan merujuk pada temuan-temuan ini, hasil penelitian memberikan kontribusi tambahan dalam konteks hubungan antara iklim psikologis, komitmen kerja, dan OCB..

## KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Analisis statistik variabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Iklim Psikologis akan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil Uji Diketahui nilai sig untuk pengaruh parsial Iklim Psikologis (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6.582 > t$  tabel  $1,687$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 signifikan yang berarti terdapat pengaruh Iklim Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Perumda PALD Banjarmasin.
2. Hasil Penelitian menunjukkan nilai sig untuk pengaruh parsial Komitmen Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,248 > t$  tabel  $1,687$  sehingga dapat disimpulkan bahwa

H2 signifikan yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Perumda PALD Banjarmasin.

3. Hasil penelitian Nilai Sig Untuk Pengaruh Simultan Iklim Psikologis (X1) dan Komitmen Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $f$  hitung  $33.708 > 3,252$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Iklim Psikologis dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Muhridin, Ansir, & Sinarwaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Work Capability, Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance*). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(4).
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). *Effect of Organizational Citizenship Behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>
- Tenaya, I. G. I & Suwandana, I.G.M (2019). *Organizational Citizenship Behavior* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( UNUD ), Bali , Indonesia.
- Swift, H. J. & Campbell, J. T. (2016). *The changing face of climate research: A review of current concepts and measures. Current Opinion in Psychology*, 8, 71-75
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*,6(1).<https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>