

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DI PT. PEGADAIAN CABANG GORONTALO SELATAN

Moh Rivaldi Anwar<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Robiyati Podungge<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

Email: [mohrivaldianwar123@gmail.com](mailto:mohrivaldianwar123@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** This Research aims to determine the influence of organizational climate on organizational citizenship behaviour at PT.Pegadaian of Gorontalo Selatan branch. This research employed quantitative. The data used were obtained through the distribution of questionnaires to 20 employees at PT.Pegadaian of Gorontalo Selatan branch. The data were analyzed using spss version 20 software. The research results indicate that the regression analysis and t-test result show that organizational climate positively influences organizational citizenship behaviour at PT.Pegadaian of Gorontalo Selatan Branch, as proven by the t-count (2,218) > t-table (1.734) with a significance level of 0,040 based on the coefficient of determination calculation, the R Square is 21,5 % and the remaining 78,5 % is influenced by other variables not examined in this research.

**Keyword:** Organizational Climate; Organizational Citizenship Behaviour

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 20 orang PT. Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan. Data dianalisis dengan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi dan hasil uji-t, diperoleh iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behaviour* di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan ditunjukkan dengan nilai t-hitung (2.218) > t-tabel 1.734 dengan taraf signifikansi 0,040. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 21,5%, dan sisanya sebesar 78,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi; Organizational Citizenship Behaviour

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman, yang disertai meningkatnya persaingan antar organisasi, memicu dinamika antar organisasi yang mempunyai daya kompleksitas yang tinggi, olehnya organisasi dituntut untuk mempertahankan eksistensinya. Kondisi tersebut tak lepas dari akibat adanya perubahan di berbagai bidang yang meliputi kemajuan teknologi, munculnya para generasi muda yang mempunyai peran besar dalam menggerakkan pertumbuhan ekonomi pergeseran pola pikir, pola kerja dan model bisnis. Hasibuat et al (2022). Dalam konstalasi demikian, organisasi perlu memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, tidak sekedar melakukan upaya formal yakni pelatihan dan pengembangan, namun harus mampu menciptakan satu kondisi organisasi yang nyaman sehingga karyawan nyaman dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Secara prinsip organisasi meyakini bahwa, dalam proses pencapaian kinerja SDM, harus menitikberatkan pada kualitas kinerja yang bersifat individu. Menurut Andi Juanna, Suciyati Maruf, Muchtar Ahmad, (2023) kinerja pada dasarnya dikatakan sebagai kesuksesan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam pengertian ini kualitas Individu karyawan dapat menaikkan kinerja secara universal. Sebab, Kinerja individu yang dimaksudkan dalam hal ini adalah yang berlandaskan perilaku karyawan. Dalam konteks demikian pendapat dari prihatsanti dan dewi (2010), dalam Imran Ukkas & Dirham Latif (2017 : 19) sangat relevan, mereka mengemukakan bahwa kinerja maksimal merupakan sebuah tuntutan organisasi, yang termanifestasikan tidak hanya dalam perilaku in-role namun juga perilaku extra-role atau disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

*Organizational Citizenship Behaviour* merupakan sebuah perilaku individu yang secara sukrela mengerjakan pekerjaannya di luar job deskripsinya. Mengutip pendapat dari Titisari (2014)

menurutnya, OCB adalah perilaku individu yang bersifat positif, konstruktif dan membantu. Karyawan yang mempunyai perilaku OCB mempunyai rasa memiliki yang besar terhadap organisasi sehingga memunculkan dorongan pada diri individu untuk melakukan yang paling terbaik terhadap organisasi tanpa mengharapkan timbalik atau reward dari organisasi tersebut. *Organizational Citizenship Behaviour* menampilkan sebuah peran karyawan yang besar terhadap organisasi meliputi sifat gotong royong atau suka menolong, disiplin atas peraturan yang berlaku, kesediaan dalam melakukan kerja extra dari organisasi.

Dalam praktek untuk menumbuhkan perilaku tersebut pada individu karyawan, organisasi perlu memperhatikan hal yang paling fundamental yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan yaitu iklim organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mega Rita Lestari dalam jurnal manajemen dan bisnis mandani yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational Citizenship Behaviour*." Menghasilkan bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada diri karyawan.

Iklim Organisasi merupakan sebuah karakteristik organisasi yang menggambarkan situasi dan kondisi lingkungan dari organisasi tersebut. Perlu diketahui bahwa iklim organisasi membantu organisasi dalam menciptakan suasana yang berpengaruh pada keharmonisan dan kerja sama terhadap masing-masing karyawan, sehingga mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi. Lebih jauh dari itu, iklim organisasi dapat pula dijadikan instrument organisasi dalam mengukur kinerja masing-masing individu organisasi.

Selanjutnya Joyce dan Slocum dalam Hang, et. Al ( 2009), menurut mereka bahwa umumnya iklim organisasi melihat secara langsung bagaimana cara pandang karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang akhirnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

Hal diatas tentu menggambarkan bahwa berpengaruhnya iklim organisasi dalam membentuk suatu pola perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan positif atau terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Argumentasi tersebut diperkuat oleh para peneliti yang menyelidiki keterhubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* antara iklim organisasi dengan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*. Banyak peneliti melakukan studi secara empiris terhadap hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*. contoh yang diambil adalah penelitian yang dilakukan oleh " Bassem E. Maamari, ; eila Canaan Messara." Yang menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap pembentukan perilaku empiris terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*. ini menegaskan secara jelas bahwa iklim organisasi dan OCB mempunyai hubungan yang sangat erat. Maka dari itu dalam memperkuat serta meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian ekstra terhadap lingkungan organisasi, sehingga organisasi dapat menciptakan pola kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Salah satu perusahaan yang mempunyai focus terhadap hal tersebut adalah PT.Pegadaian Persero. Perusahaan ini adalah badan usaha milik negara yang bergerak pada 3 lini bisnis yakni pembiayaan, emas dan berbagai macam jasa.

Dalam sampel wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu pegawai PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan bahwa iklim organisasi memang sangat berpengaruh terhadap pembentukan pola perilaku karyawan yang berdampak pada pola kinerja karyawan. Lebih lanjut dia menjelaskan iklim organisasi di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan selalu berubah-ubah terutama Ketika terjadinya rotasi kepemimpinan, para karyawan harus menyesuaikan dengan karakter pemimpin itu, sehingga tak jarang rotasi tersebut membuat suasana serta lingkungan PT.Pegadaian menjadi tidak kondusif. Hal ini tentu pula berakibat pada kinerja dari masing-masing individu karyawan.

Sementara itu dalam konteks OCB yang penulis dapati dari hasil pengamatan dan wawancara, bahwa memang di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan terkadang sering tidak patuh dalam aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh kantor, seperti keterlambatan datang ke kantor, tidak mengikuti briefing, kontribusi berkurang ini menggambarkan kurangnya aspek dalam dimensi *Courteousness* hal ini cenderung terjadi pada karyawan yang sudah mendekati masa pension, juga masih terdapat lemahnya dalam aspek *Courtesy* terdapat kecenderungan ketidakpatuhan Ketika pimpinan memberi teguran kepada individu tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis menjadikan dasar dan mengajukan Judul " Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan".

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat ketidakpatuhan dalam diri karyawan meskipun terdapat aturan yang jelas.
2. Adanya perilaku yang cenderung merasa tidak melakukan kesalahan.
3. Adanya konflik dalam aspek fungsional pada karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni, jenis penelitian yang spesifikasinya tersistematis, terstruktur secara jelas dari awal pembuatan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menggunakan angka di mulai dari pengumpulan data, analisis data, serta tampilan hasilnya. Sugiyono (2012). Populasi adalah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari objek dan subjek yang berkualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti tuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014,). dalam penelitian ini yakni jumlah pegawai dari PT.Pegadaian Persero Cabang Gorontalo Selatan yaitu 20 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristik tertentu dari yang di miliki oleh populasi tersebut dan harus benar-benar representatif. (Sugiyono, 2016). Bila jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, namun jika sampelnya lebih dari 100 orang maka, diambil 10-15%, atau 20-30% dari jumlah populasinya. Arikunto (2012:104). Pada penelitian ini, karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka penulis mengambil keseluruhan atau 100% jumlah populasi yang ada pada PT.Pegadaian Persero Cabang Gorontalo Selatan yakni sebanyak 20 orang, dengan demikian penggunaan seluruh populasi dengan tidak menarik sampel penelitian sebagai unit observasi ini disebut sebagai teknik sampling jenuh atau sensus.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas Data**

Teknik ini digunakan untuk memastikan kuisisioner yang akan di pakai peneliti sudah valid atau belum. Cara memastikan apakah kuisisioner sudah valid jika kuisisioner tersebut sudah mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur, dengan melihat *Coreccted Item Total Correction* Jika bentuk item pernyataanya memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka hal tersebut valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah tehnik yang di pakai untuk mengukur barometer kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dapat di katakan reliable apabila jawaban individu terhadap pertanyaan memiliki konsistensi. Teknik ini menggunakan metode Cronbach Alpha yaitu instrumen dapat di katakan reliable jika mempunyai koefisien kehandalan reliabilitas dengan besaran 0,6 atau lebih.

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik Deskriptif adalah teknik yang dipakai dalam menganalisis Data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016 : 147 ).

#### **Uji Normalitas**

untuk menentukan apakah penyebaran data yang dilakukan itu normal atau tidak. Pada uji normalitas ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS, standar yang digunakan dalam menentukan apakah data tersebut normal atau tidak ialah jika nilai  $sig > 0,05$  maka peredarannya normal, sebaliknya jika nilai  $sig < 0,05$  maka peredarannya tidak normal. Hal ini berdasarkan pada perhitungan data yang menggunakan uji *Shapiro-Wilk*

#### **Uji Linieritas**

untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel yang di uji atau diperiksa apakah linier atau tidak. Uji linieritas dibantu menggunakan Software SPSS dengan hasil bahwa jika nilai  $sig > 0,05$  maka kedua variabel bisa dikatakan Linier, sebaliknya jika  $P < 0,05$  maka kedua variabel dikatakan tidak memiliki linieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk membuktikan apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika memiliki kemiripan disebut Homoskedastisitas, sebaliknya jika Sifatnya beda disebut Heteroskedastisitas. Pola yang layak dipakai adalah apabila tidak disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui tidak terjadinya Heteroskedastisitas bisa dilihat dari nilai signifikannya, jika lebih > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali,2018).

### Analisis Regresi sederhana

Analisis regresi sederhana metode yang dipakai untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga memprediksi variabel terikat dengan menggunakan menggunakan variabel bebas (Bhuono,2005).

### Uji T

Uji T ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikan yakni 0,05. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak maka artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### Determination R<sup>2</sup>

Metode ini merupakan perbandingan antara variabel dependen (Y) yang dijelaskan variabel independen (X). Koefisien inilah yang menunjukkan besarnya presentase variabel independen yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen (Y). Jika nilai R<sup>2</sup> sebesar 1 artinya pengaruh variabel dependen seluruhnya bisa dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0-1 maka semakin kuat kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruh dependen (Ghozali,2009) Rumus determinasi Koefisien dinyatakan sebagai berikut

Kd =  $r^2 \times 100\%$   
 Kd = Koefisien Determinasi  
 R = Nilai Koefisien korelasi  
 Keterangan : nilai R<sup>2</sup> berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ .

### HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Iklm Organisasi	0,557 > 0,05	Normal
Organizational Citizhenship Behaviour	0,207 > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah (2023)

Dalam penyajian tabel diatas memperlihatkan bahwa variabel Iklm organisasi memperoleh nilai 0,557, sementara *Organizational Citizhenship Behaviour* 0,207. Dari hasil tersebut variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai Sig > 0,05, sehingga bisa dikatakan kedua variabel berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	1167,283	14	83,377	1,128	,485
		Linearity	329,888	1	329,888	4,462	,088
		Deviation from Linearity	837,396	13	64,415	,871	,615

	Within Groups	369,667	5	73,933		
	Total	1536,950	19			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel Uji linearitas diatas, menampilkan hasil bahwa nilai *deviation from linearity* memperoleh nilai  $0,615 > 0,05$  apabila dilihat dari dasar pengambilan keputusan, jika  $sig > 0,05$  maka variabel dapat dikatakan memiliki linearitas, maka hasil uji linearitas pada tabel diatas dapat dikatakan variabel Iklim Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 3. Hasil Uji Heterkedastisitas

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,676	1	10,676	,688	,418 <sup>b</sup>
	Residual	279,203	18	15,511		
	Total	289,879	19			
a. Dependent Variable: ABS_RES						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi						

Sumber : Data diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas atas menampilkan hasil bahwa nilai signifikansi dari hasil uji heterodekastisitas memiliki nilai  $0,418 > 0,05$  dengan demikian bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heterodekastisitas.

Tabel 4. Hasil analisis regresi sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,485	16,811		2,587	,019
	Iklim Organisasi	,462	,209	,463	2,218	,040
a. Dependent Variable: OCB						

Sumber : Data diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas persamaan regresi linier sederhana berdasarkan hasil analisis yang menggunakan SPSS menyatakan sebagai berikut :

$$Y = 43.485 + 0,462$$

Berikut merupakan makna dari masing-masing koefisien regresi model persamaan linear berganda :

- 1) Konstanta sebesar 43,485 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Organizational Citizenship Behaviour* 43,485
- 2) Koefisien Regresi Iklim Organisasi (X) Sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Iklim Organisasi, maka nilai *Organizational Citizenship Behaviour* bertambah sebesar 0,462. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Iklim Organisasi (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) adalah Positif.

### Hasil Uji T

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan spss pada variabel X Iklim Organisasi memperoleh  $T_{hitung}$  2,218 dengan signifikan 0,040 sedangkan  $T_{tabel}$  nilainya sebesar 1,734 (Karena mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $T_{hitung}$  yang lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,218 > 1,734$ , maka dapat dikatakan hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 <sup>a</sup>	,215	,171	8,189
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi				

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,215= 21.5 %, hal demikian mengartikan variabel Iklim Organisasi mempengaruhi Variabel Organizational Citizenship Behaviour sebesar 21,5 % dan sisanya 78,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari hasil penyebaran angket/kuisisioner menghasilkan bahwa, PT.pegadaian Cabang Gorontalo Selatan, telah melakukan penerapan Iklim Organisasi, dalam hal ini Structure, Responibility, Rewards, Warmth, Support, Organization Identity and Loyalty, Sementara untuk Organizational Citizenship Behaviour, Altruism, Councientiousness, Civic Virtue, Sportmanship, Courtesy, upaya tersebut dilakukan demi meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data statistik yang telah peneliti lakukan bahwa instrumen alat ukur diketahui sudah valid dikarenakan setiap item memperoleh nilai > 0,444. Dan reliabel dengan nilai variable X 0,901 dan Variabel Y 0,918 kedua perolehan tersebut > 0,6. Selanjutnya untuk data yang diperoleh dari 20 responden dapat dikatakan sudah berdistribusi normal berdasarkan dasar pengambilan keputusan dengan nilai varibael X 0,557 dan variable Y 0,207 kedua perolehan setiap variabel menunjukkan nilai sig > 0,05. Untuk hasil uji linieritas menunjukkan bahwa perolehan deviation from linearity memperoleh nilai 0,615 > 0,05, sehingga bisa dinilai kedua variable memiliki linieritas atau memiliki kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Untuk uji heterokedastisitas menunjukkan hasil bahwa nilai sig 0,418> 0,05.sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroledastisitas.

Lolosnya pengolahan data pada uji asumsi klasik, selanjutnya rangkaian pengolahan data dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana dengan menghasilkan bahwa Koefisien Regresi Iklim Organisasi (X) Sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Iklim Organisasi, maka nilai Organizational Citizenship Behaviour bertambah sebesar 0,462. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Iklim Organisasi (X) terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour (Y) adalah Positif. Lolosnya pengolahan data pada uji asumsi klasik, selanjutnya rangkaian pengolahan data dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana dengan menghasilkan bahwa Koefisien Regresi Iklim Organisasi (X) Sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Iklim Organisasi, maka nilai Organizational Citizenship Behaviour bertambah sebesar 0,462. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Iklim Organisasi (X) terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour (Y) adalah Positif.

Dari hasil pengujian hipotesis variabel X Iklim Organisasi memperoleh THitung 2,218 dengan signifikan 0,040 sedangkan Ttabel nilainya sebesar 1,734 (Karena mempunyai nilai signifikansi < 0,05 dan Thitung yang lebih besar dari Ttabel 2,218>1,734, maka dapat dikatakan hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour diterima. Untuk hasil pengujian analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Iklim organisasi memperoleh nilai 21,5 % dan sisanya 78,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh khairudin (2020) dengan judul Pengaruh Iklim Organisaasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap Organizational Ctzihensip Behaviour.

Berikutnya penelitian ini selaras dengan Mega Rita Lestari dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap Organizational Ctzihensip Behaviour.(2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim orgnisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Ctzihensip Behaviour.ditambah dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran ukkas & Dirham Latief, dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi

terhadap Organizational Citizenship Behaviour.(2017) hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Penelitian yang dilakukan oleh Pudjiomo & Shahrah sejalan Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya dengan iklim organisasi yang kondusif, terbuka dan terasa langsung oleh karyawan pegawai dalam kantor BPKAD dapat menciptakan rasa nyaman, aman saat bekerja sehingga dapat mendorong para pegawai bekerja lebih baik dari yang di harapkan.

Sejatinya setiap organisasi menginginkan adanya Perilaku Positif disetiap karyawan yang dimilikinya tak terkecuali PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan. Untuk membentuk perilaku positif atau dikenal dengan Organizational Citizenship Behaviour, salah satu faktornya adalah Iklim Organisasi (Organ, 2006). Iklim organisasi sederhananya dipandang sebagai persepsi dari setiap karyawan terhadap kondisi lingkungan internal organisasi. Sedangkan OCB adalah Perilaku Konstruktif yang dimiliki karyawan yang dapat membantu menaikkan kinerja organisasi. Jika Iklim Organisasi kondusif atau baik maka hal demikian bisa membantu terciptanya Perilaku OCB.

Iklim Organisasi di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan terbilang kondusif, sehingga dalam penelitian ini para Karyawan Memiliki Perilaku OCB hal ini bisa dilihat dari hasil pencapaian setiap responden dalam hasil penelitian ini. Oleh sebab itu, PT Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan memiliki Karyawan yang terbilang Konstruktif.

## **KESIMPULAN**

Setelah melakukan rangkaian penelitian dan menguraikan tentang pengaruh iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan. yang didasarkan pada 20 responden, maka kesimpulannya adalah :

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien dan nilai signifikan. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan tingginya iklim organisasi, sehingga membentuk persepsi positif pegawai terhadap PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan.
2. Organizational Citizenship Behaviour di PT.Pegadaian Cabang Gorontalo terbilang sangat baik, ini dibuktikan dengan tingginya nilai dari OCB sehingga para pegawai terdorong untuk melakukan yang terbaik pada PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan.
3. bahwa Iklim Organisasi dan OCB pada PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan terbilang sangat baik. Selanjutnya bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan nilai  $R^2$  21,5 %.

## **SARAN**

Dengan hasil penelitian diatas, peneliti selanjutnya memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan pihak PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan untuk bisa mempertahankan ataupun ditingkatkan Iklim Organisasi yang ada Pada PT.Pegadaian Cabang Gorontalo selatan untuk bisa lebih meraih pencapaian yang lebih tinggi.
2. Pihak PT.Pegadaian Cabang Gorontalo Selatan perlu memerhatikan faktor-faktor yang bisa menurunkan kestabilan dari iklim organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Juanna A, Maruf S, Ahmad M., (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

Arkunto,Suharsimi.(2012).Prosedur Penelitian.Jakarta Rineka Cipta.

Abdy aulia Adnans, serry Hadiyani, Sity & Dkk., (2021). *Organizational Citizenship Behavior on Nurses:The Role of Organizational Climate and Commitment*.

Hasibuan et al., (2022). Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.

Arkunto, Suharsimi.(2012).Prosedur Penelitian.Jakarta Rineka Cipta

Abdy aulia Adnans, serry Hadiyani, Sity & Dkk., (2021). *Organizational Citizenship Behavior on Nurses:The Role of Organizational Climate and Commitment.*

Hasibuan et al., (2022). Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.

Journal, (2019). *Organizational citizenship behavior are able to improve the effect of organizational climate, work motivation and organizational justice on employee performance*

Khairuddin, (2020). Pengaruh Iklim organisasi terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour.*

Mukti & Puspitadewi, (2021). *HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT.X.*

Margahana, (2020). *"THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TOWARDS GROWTH AND DEVELOPMENT OF THE COMPANY".*

MARTÍNEZ-ARROYO & (VALENZO-JIMÉNEZ, 2020). *Factors that influence the organizational climate of a higher education institution.*

Nabilla & Riyanto, (2020). *The Effect of Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior in PT XYZ's Employee.*

Nahrisah & Imelda, (2019). Dimensi *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* Dalam Organisasi.

Prabowo, (2020). *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, and Employee Performance. In: Journal of Economics and Business, Vol.3, No.4, 1500-1506.*

Pudjiomo & Sahrah,( 2019) Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai.

Qomariah, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris).

Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ALFABETA BANDUNG

Setyadi,Eko (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah

Ukkas & Latif,( 2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizhensip Behaviour (OCB).*

Yusnita et al., (2021). *Improving Organizational Citizenship Behavior Through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction.*