

Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

The Correlation Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior Among Employees at The North Sumatra Provincial Departement of Labor

Melinda Marpaung⁽¹⁾, Khairuddin^(2*) & Hairul Anwar Dalimunthe⁽³⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: khairuddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari populasi yang berjumlah 81 pegawai. Analisis data menggunakan analisis korelasi pearson. Berdasarkan analisis korelasi pearson, diketahui terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini terbukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,567$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu (r^2) = 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 32,2% terhadap *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 64,04. Kemudian *organizational citizenship behavior* disimpulkan tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik 60 dan mean empiriknya 52,04.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*; Pegawai.

Abstract

This article aims to determine the correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior among employees at the North Sumatra Provincial Department of Labor. The research used a quantitative approach with a correlational research design. The sample consisted of all 81 employees. Data analysis was conducted using Pearson correlation analysis. Based on the Pearson correlation analysis, it was found that there was a positive correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior. This was evidenced by a correlation coefficient $r_{xy} = 0.567$ with significance $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.322$, indicating that organizational climate contributed 32.2% to organizational citizenship behavior. Organizational climate was categorized as moderate, with a hypothetical mean of 70 and an empirical mean of 64.04. Meanwhile, organizational citizenship behavior was categorized as low, with a hypothetical mean of 60 and an empirical mean of 52.04.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Citizenship Behavior; Employees.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.794>

Rekomendasi mensitasi :

Marpaung, M., Khairuddin. & Dalimunthe, H. A. (2025), Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (2): 999-1005.

PENDAHULUAN

Misi suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia suatu instansi pemerintah menjalankan fungsi strategis sebagai agen pemerintah dan berkewajiban untuk bekerja dengan tekun guna memberikan layanan profesional terbaik kepada masyarakat luas dan kepentingan internal sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang ingin dicapai.

Perusahaan perlu mengelola kapabilitas karyawannya dan terus meningkatkan kualitas mereka untuk mencapai kinerja terbaik. Menurut Gita dan Yuniawan (2016), sumber daya manusia merupakan "inti" dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dengan kinerja tinggi dan sumber daya manusia yang optimal akan membantu mencapai misi dan tujuannya. Tanpa manajemen dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat, kegiatan organisasi tidak dapat mencapai pengembangan yang optimal, efektif, dan efisien.

Kinerja yang maksimal membutuhkan keahlian yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, yang ditunjukkan tidak hanya melalui perilaku sesuai peran tetapi juga melalui perilaku di luar peran yang dikenal sebagai *organization citizenship behavior*. Menurut Rostiawati (2020), *organization citizenship behavior* adalah tindakan sukarela terhadap isu-isu yang mengutamakan kepentingan organisasi.

Sumber daya manusia pemerintah adalah individu yang ditugaskan sebagai pemikir, perencana, pelaksana, pengawas pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai

contoh, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara merupakan bagian dari struktur pemerintahan daerah, yang bertanggung jawab atas pekerjaan terkait ketenagakerjaan dan migrasi, pekerjaan pendukung, dan berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi industri Sumatera Utara yang potensial dengan memanfaatkan sumber daya manusia provinsi yang mumpuni. Sudah sepantasnya sebuah instansi pemerintah dengan peran krusial tersebut memperhatikan *organization citizenship behavior* (OCB) setiap anggotanya untuk memaksimalkan peningkatan kinerja guna mencapai tujuan.

Setiap organisasi berharap memiliki karyawan yang bersedia mengerahkan seluruh potensinya untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi. George (dalam Kusumajati, 2014) meyakini bahwa *organization citizenship behavior* (OCB) penting bagi keberhasilan organisasi karena organisasi tidak dapat memprediksi semua perilaku organisasi hanya berdasarkan deskripsi pekerjaan formal. Kinerja yang baik berasal dari organisasi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) yang baik. Untuk mengukur tingkat *organization citizenship behavior* (OCB) karyawan, dimensi-dimensi yang disarankan oleh Organ (2006) dapat digunakan. Dimensi-dimensi tersebut meliputi altruisme, kebajikan sipil, integritas, kesopanan, dan sportivitas.

Dalam investigasi awal mengenai *organization citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut: meskipun pegawai bersedia secara sukarela menggantikan dan membantu rekan kerjanya, namun ada yang enggan secara

sukarela menggantikan pekerjaan rekan yang berhalangan hadir dan menyesalinya tanpa ada imbalan, enggan membantu pegawai baru yang tidak diminta, dan tidak semua pegawai bersedia bekerja lembur demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan hal ini, artinya semua aspek *organization citizenship behavior* (OCB) masih rendah. Namun, Kaswan (2017) berpendapat bahwa untuk memaksimalkan kinerja yang efisien dan efektif, anggota organisasi harus saling membantu secara sukarela dan membentuk hubungan kerja sama yang baik. Rendahnya *organization citizenship behavior* (OCB) karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang memengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB) adalah iklim organisasi.

Menurut Stringer (dalam Arsyad et al., 2022), iklim organisasi didefinisikan sebagai serangkaian kondisi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi dan memfokuskan kognisi rasional atau yang dapat dievaluasi, yang secara langsung mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Tujuan organisasi akan tercapai dengan optimal ketika lingkungan kerja para anggotanya mendukung kemampuan beradaptasi, pengakuan atas prestasi, dan kejelasan kerja. Iklim organisasi berdampak positif ketika memuaskan emosi dan kebutuhan karyawannya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik organisasi membimbing, mengembangkan, dan menghargai anggotanya, yang pada gilirannya menciptakan perilaku positif seperti *organization citizenship behavior* (OCB).

Hasil penelitian Hariani (2018) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi

dengan *organization citizenship behavior* (OCB). Senada dengan penelitian Liliana (2022), variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organization citizenship behavior* (OCB). Pada penelitian tambahan yang dilakukan oleh Ade et al. (2023), korelasinya sebesar 0,777 pada taraf signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan *organization citizenship behavior* karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Bank Nagari Kantor Pusat sangat tinggi, yaitu sebesar 60,5%.

Semakin baik suasana organisasi suatu organisasi, semakin termotivasi karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sukarela, serta semakin bersedia mereka untuk secara sukarela melakukan aktivitas di luar pekerjaan, tugas pokok, dan fungsi mereka demi perkembangan dan keberlanjutan organisasi. Perilaku ini disebut *organization citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang merasa nyaman bekerja di suatu organisasi akan bersedia berpartisipasi dalam aktivitas di luar pekerjaan, tugas pokok, dan fungsi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, hasil penelitian terdahulu, serta pentingnya *organization citizenship behavior* (OCB), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai di lingkungan Kantor Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasi. Subjek penelitian ini adalah 81 pegawai Dinas Keteagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *full sampling*. Pengumpulan data meliputi Skala Iklim Organisasi dan Skala *organization citizenship behavior*. Analisis data menggunakan analisis korelasi Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, skala iklim organisasi memiliki 28 aitem dengan skor validitas $\geq 0,300$ dari 30 aitem, dan dua aitem dengan skor validitas $< 0,300$, yaitu aitem 14 dan 30, yang dihapus. Setelah memastikan validitas aitem, analisis reliabilitas dilanjutkan. Indeks reliabilitas Cronbach's alpha sebesar

0,917, yang berarti skala tersebut dinyatakan reliabel. Kriteria: $\alpha > 0,6$, maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas, skala *organization citizenship behavior* memiliki 26 aitem dengan skor validitas $\geq 0,300$, dan dua aitem dengan skor validitas $< 0,300$ dari 30 aitem, yaitu aitem 23 dan 26, yang dihapus. Setelah memastikan validitas aitem, analisis reliabilitas dilanjutkan. Indeks reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,874, yang berarti skala tersebut reliabel. Kriteria: Jika $\alpha > 0,6$, dapat dianggap reliabel.

One Sample Kolmogorof Smirnov Test digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini. Kriteria $P(\text{sigma}) > 0,05$ diterapkan untuk memastikan bahwa distribusinya normal. Hal ini dikonfirmasi melalui analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk Windows versi 25.

Tabel 1. hasil uji normalitas dari skala iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi	64,04	8,808	0,796	0,550	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	52,04	7,541	1,266	0,081	Normal

Berdasarkan analisis ini, variabel iklim organisasi adalah 0,550 ketika $p > 0,05$, dan variabel iklim organisasi dapat dikatakan mengikuti distribusi normal. Variabel *organization citizenship behavior* adalah 0,081 ketika $p > 0,05$, dan variabel *organization citizenship behavior* dapat dikatakan mengikuti distribusi normal.

Hubungan antara kedua variabel penelitian dikonfirmasi melalui data, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	r_{xy}	F	P (sig)	Keterangan
X - Y	0,567	1,572	0,080	Linier

Berdasarkan analisis ini, fakta-fakta berikut diketahui: Terdapat hubungan

linear antara variabel bebas (X) iklim organisasi dan variabel terikat (Y) *organization citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Deviasi dari Linearitas sebesar $0,080 > 0,05$ pada tingkat signifikansi, yang menunjukkan linearitas.

Setelah prasyarat terpenuhi, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dan *organization citizenship behavior* pegawai Kantor Ketenagakerjaan Sumatera Utara.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

Statistik	Koef. r_{xy}	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X - Y	0,567	0,322	0,000	32,2%	Signifikan

Koefisien korelasi $r_{xy} = 0,567$ dapat dikonfirmasi dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2), yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen, adalah (r^2) = 0,322, yang berarti terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan peri-

laku kewarganegaraan organisasi, dengan standar $p < 0,05$. Oleh karena itu, semakin rendah budaya organisasi, semakin rendah pula *organization citizenship behavior*. Dengan demikian, hasil hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Tabel 4. Hasil uji mean hipotetik dan mean empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Iklim Organisasi	8,808	70	64,04	Sedang
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	7,541	60	52,04	Rendah

Berdasarkan hasil uji rata-rata, variabel iklim organisasi memiliki rata-rata virtual $\geq$ rata-rata empiris, sehingga dapat diklasifikasikan sebagai sedang dengan rata-rata virtual 70 dan rata-rata empiris 64,04. Di sisi lain, variabel *organization citizenship behavior* rata-rata virtual $>$ rata-rata empiris, sehingga dapat diklasifikasikan sebagai rendah dengan rata-rata virtual 60 dan rata-rata empiris 52,04.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara iklim organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB) pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dan *organization citizenship behavior*. Hal ini diperkuat oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,567$ (signifikansi $p = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (r^2) dalam hubungan antara variabel independen dan dependen adalah 0,322, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki bias sebesar 32,2% terhadap *organization citizenship behavior*.

Kondisi ini konsisten dengan pandangan Organ (2006) yang menyatakan bahwa iklim organisasi

memengaruhi munculnya OCB. Ketika iklim organisasi dipersepsikan positif, anggota organisasi akan secara sukarela melakukan tugas di luar ekspektasi dan kinerja organisasi. Ketika iklim organisasi memuaskan emosi dan kebutuhan karyawan, iklim organisasi akan berdampak positif. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian Khasanah dan Kusyurmani (2024). Ketika iklim organisasi baik, OCB karyawan meningkat, tetapi sebaliknya, ketika kurangnya minat terhadap iklim organisasi, OCB karyawan dapat menurun.

Budaya organisasi staf Kantor Ketenagakerjaan Sumatera Utara dinilai rata-rata. Artinya, budaya organisasi belum cukup mendukung terciptanya lingkungan yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi, dan situasi saat ini belum mencapai tingkat yang menghambat stabilitas maupun produktivitas organisasi. Namun, untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi kinerja dan kesejahteraan anggota organisasi, upaya strategis tetap diperlukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek-aspek terkait. Hal ini akan memotivasi karyawan

untuk memberikan kontribusi tambahan dan kegiatan sukarela yang bermanfaat bagi organisasi di samping pekerjaan utama mereka.

Berdasarkan hasil analisis empiris, penelitian ini konsisten dengan hasil survei pendahuluan. Peneliti menemukan bahwa *organization citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara masih relatif rendah, sebagaimana ditunjukkan pada skala yang dibagikan pada survei pendahuluan. Rendahnya tingkat *organization citizenship behavior* (OCB) ini menunjukkan bahwa pegawai kurang berpartisipasi aktif dan kurang sukarela untuk melampaui perilaku kerja formal demi pengembangan organisasi. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang hanya memenuhi persyaratan kerja minimum dan enggan untuk secara sukarela mendukung pekerjaan rekan kerjanya.

Dalam iklim organisasi yang positif, karyawan bersedia mengambil tanggung jawab organisasi di luar yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, terus mendukung tujuan organisasi ketika pemimpin membutuhkannya, dan sepe-nuhnya memahami serta meyakini bahwa organisasi membutuhkan karyawannya. Namun, dalam iklim organisasi yang negatif, karyawan cenderung tidak terlibat dalam perilaku sukarela karena merasa tidak nyaman, stres, kehilangan motivasi, atau tidak dihargai.

Hal ini dapat mengurangi motivasi untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi di luar pekerjaan formal. Lebih lanjut, ketidakpuasan dapat mening-katkan pergantian karyawan, mengurangi produktivitas tim, dan mengurangi kemungkinan *organization citizenship*

behavior (OCB). Konflik dan hubungan interpersonal yang buruk antar karyawan juga dapat menghambat kolaborasi, yang selanjutnya mengurangi *organization citizenship behavior*. Oleh karena itu, menciptakan iklim organisasi yang positif sangat penting untuk mendorong kesukarelaan serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lubis (2015) yang menyatakan bahwa upaya peningkatan budaya organisasi menghasilkan peningkatan *organization citizenship behavior* (OCB). Penelitian sebelumnya oleh Hajirasouliha et al. (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja di luar peran pekerjaan yang diberikan (peran tambahan/OCB).

SIMPULAN

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dan *organization citizenship behavior*. Koefisien korelasi dibuktikan dengan $r_{xy} = 0,567$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2) hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah (r^2) = 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mengalokasikan 32,2% terhadap *organization citizenship behavior*. Berdasarkan hasil uji rata-rata, iklim organisasi tergolong sedang dengan rata-rata virtual 70 dan rata-rata empiris 64,04. Kemudian, disimpulkan bahwa *organization citizenship behavior* memiliki hasil yang rendah dengan rata-rata virtual 60 dan rata-rata empiris 52,04.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, F. S., Asry, V. A., & Syahrina, I. A. (2023). Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang. *Psyche 165 Journal*, 334-339.
- Arsyad, A. A. H. J., Kom, S. I., Kom, M. I., Febriansyah, M. R., Kom, S., & Kom, M. I. (2022). *Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik*. Penerbit Adab.
- Gita S.P., R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 251-262.
- Hajirasouliha, M., Agha Alikhani, E., Faraji, A., Kamali, S., Aziziha, H., & Mousavi, S. S. (2014). *An investigation on the role of organizational climate on organizational citizenship behavior*. *Management Science Letters*, 4(4), 771-774.
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*, 192-238.
- Khairunnisa, Y. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Regulasi Diri Pada Siswa Kelas XI SMA Arrahman Medan. Universitas Medan Area. Khasanah, M., & Kusmaryani, R. E. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai. *Acta Psychologia*, 6(1), 37-45.
- Khasanah, M., & Kusmaryani, R. E. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai. *Acta Psychologia*, 6(1), 37-45.
- Kusnadi, M. L. (2022). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan *Fear of Missing Out* (FOMO) Pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial. Universitas Sanata Dharma.
- Kusumayadi, F., & Yusuf, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 3(4), 280-288.
- Liliana, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Uptd Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Margono, S. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Life Balance* pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*
- Muhdar, H. M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., & Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78- 88
- Rostiawati, E. (2020). Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Aparatur Sipil Negara.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus, Edisi Kedua*. Raja Grafindo Persada
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Knowledge Sharing* di PT T. *Jurnal Diversita*, 6 (1), 48-62.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice-hall.
- Sugiyono, D. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Syaibani, R. (2024). Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan CV. Toga Mandiri Anugrah Perkasa. *Psikologika*, 1(2), 106-120
- Rahayu, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 398-415.