

Peran *Organizational Citizenship Behavior* Memediasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Suci Rahmawati¹, Esti Margiyanti Utami², Nenden Nur Annisa^{3*}

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

*Penulis korespondensi : nendennurannisa@umpwr.ac.id

Abstract Every organization or agency needs human resources to achieve its goals. In realizing these goals, performance is something that needs to be paid attention to by the organization or agency. Performance is related to several aspects such as organizational climate and organizational citizenship behavior. The purpose of this research is to test the influence of organizational climate on employee performance, test the influence of organizational climate on organizational citizenship behavior, test the influence of organizational citizenship behavior on employee performance, and test the influence of organizational climate on employee performance with organizational citizenship behavior as an intervening variable. The population in this study were Civil Servants of the Purworejo Regency Environment and Fisheries Service. The sampling technique in this research used saturated samples and a sample of 91 respondents was obtained. The data collection instrument uses a questionnaire and answers are assessed using a Likert scale. To determine the accuracy of the measurements and the stability of the questionnaire parameters, a validity and reliability test was first carried out. Data analysis using the SmartPLS 3.0 for Windows tool. The results of this research show that organizational climate has a positive effect on employee performance, organizational climate has a positive effect on organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior has a positive effect on employee performance, and organizational citizenship behavior mediates the effect of organizational climate on employee performance.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Performance.

Abstrak Setiap organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Kinerja berhubungan dengan beberapa aspek seperti iklim organisasi dan organizational citizenship behavior. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior, menguji pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai, dan menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 91 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala likert. Untuk mengetahui keakuratan pengukuran serta kestabilan parameter kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan organizational citizenship behavior memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut Susilo dkk, (2023) sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan pemegang peran terpenting dalam mencapai suatu tujuan instansi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Sunyoto 2012:1). Salah satu penentu utama keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yaitu memastikan pegawai mampu memberikan kinerja yang baik (Farisi dan Pratama, 2023). Instansi harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kelompok (Suzana, 2017).

Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2018). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Sedangkan menurut Siagian dan Khair (2018) kinerja adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Wirawan (2009:7) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan internal organisasi yang meliputi kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi. Iklim organisasi berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja, dengan asumsi akan berpengaruh

pada perilaku pegawai termasuk di dalamnya terhadap kinerja pegawai (Muryati dkk, 2021:142).

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sugiarto (2018) mengatakan bahwa, iklim organisasi adalah perpaduan antara bagaimana orang-orang di dalam organisasi memahami atau memandang pekerjaan mereka, hubungan mereka dengan orang lain, dan bagaimana orang-orang di dalam organisasi menafsirkan tanggungjawab mereka. Iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Susilo dkk, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe dan Akrim (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain iklim organisasi, menurut Podsakoff dan MacKenzie (dalam Titisari, 2014:4) *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga memiliki peran untuk meningkatkan kinerja. Pegawai dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan lebih mudah mencapai tujuan organisasi (Andrianto dkk, 2023).

Menurut Titisari (2014:5), *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan

peran di tempat kerja. Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang muncul atas kebijaksanaan seorang pegawai yang dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan (Soelton dkk, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Bagyo (2019) menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menciptakan perilaku OCB yang baik dalam organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja di organisasi (Purwanto dan Bagyo, 2019).

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo. Yang beralamat di Jl. Kartini No.13, Sindurjan, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 67113. Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo, merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati, yaitu melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang lingkungan hidup dan perikanan. Berikut yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten, yaitu penataan lingkungan, pengendalian pencemaran dan konservasi lingkungan serta kebersihan dan pertamanan. Oleh karena itu, sebagai perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati maka harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Heru Waluyo, S.KM selaku Kepala Sub Bagian Umum dan

Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang tidak sesuai karena pegawai dalam bekerja terkadang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga berpotensi terdapat kesalahan pada hasil pekerjaan dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Masalah lain yang muncul adalah iklim organisasi. Iklim organisasi pada pegawai belum baik. Hal ini dapat dilihat masih kurangnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian tugas sehingga rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut belum maksimal. Selain itu, pegawai kurang mendapatkan arahan dari atasan dan dukungan dari rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo adalah organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo perilaku OCB sudah baik namun perilaku saling membantu tersebut masih belum dari kesadaran diri sendiri atau masih karena ajakan dari rekan kerja dan perintah dari atasannya.

Dari paparan di atas, maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui Peran *Organizational Citizenship Behavior* Memediasi Iklim Organisasi terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja pegawai yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian dan Khair, 2018).

Menurut Kurnianto dan Kharisudin (2022) kinerja adalah suatu capaian kerja dari seorang pegawai yang berupa output hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau suatu organisasi (Sakban dkk, 2019).

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota

organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerjanya (Ependi dkk, 2020).

Menurut Khan (2019) iklim organisasi adalah sekelompok karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggotanya dan dianggap sebagai komponen penting yang mempengaruhi perilaku pegawai. Iklim organisasi adalah perpaduan antara bagaimana orang-orang di dalam organisasi memahami atau memandang pekerjaan mereka, hubungan mereka dengan orang lain, dan bagaimana orang-orang di dalam organisasi menafsirkan tanggungjawab mereka (Sugiarto, 2018).

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ dalam Titisari (2014:5), *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang muncul atas kebijaksanaan seorang pegawai yang dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan (Soelton dkk, 2021).

Margahana, (2020) *organizational citizenship behavior* adalah kesediaan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi di luar tanggungjawab utamanya. Menurut Hidayah dan Harnoto (2018), *organizational citizenship behavior* adalah kebutuhan mendasar dalam setiap organisasi karena mengacu pada kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan mendukung struktur organisasi. *Organizational citizenship behavior* adalah suatu bentuk

aktivitas sukarela dari anggota organisasi untuk mendukung fungsi organisasi (Ahmad dan Tanzin, 2016).

RUMUSAN HIPOTESISI

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Susilo dkk, (2023) iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Muryati dkk, (2021:144) semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawainya. Semakin baik iklim organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai optimalisasi kerja, sehingga perusahaan semakin sehat.

Hal ini sesuai dengan penelitian Dalimunthe dan Akrim (2021), Farisi dan Pratama (2023) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Iklim organisasi yang baik di perusahaan dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai sekaligus berdampak pada *organizational citizenship behavior* (Purwantoro dan Bagyo, 2019). Jika organisasi mampu memberikan iklim yang dipersepsikan positif oleh pegawainya maka akan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Prihatsanti dan Dewi,

2010). Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kualitas berkembangnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi (Priansa 2017:345).

Hal ini sesuai dengan penelitian Susilo, dkk (2023), Farisi dan Pratama (2023), dan Harmius, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Susilo dkk, 2023). Menurut Gautama dan Edalmen (2020) pegawai dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Pegawai dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan lebih mudah mencapai tujuan organisasi (Andrianto dkk, 2023).

Hal ini sesuai dengan penelitian Farisi dan Pratama (2023), dan Suzana (2017) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Purwantoro dan Bagyo (2019) iklim organisasi yang baik dapat menciptakan perilaku OCB yang baik dalam organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja di organisasi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Harmius, dkk (2021) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, dimana perbaikan iklim organisasi akan memanfaatkan OCB sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Pratama (2023) yang menunjukkan bahwa adanya peran mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

METODOLOGI

Berdasarkan tujuannya, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:17). Sedangkan survei (survey) atau lengkapnya self-administered survey, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Hartono, 2017:140).

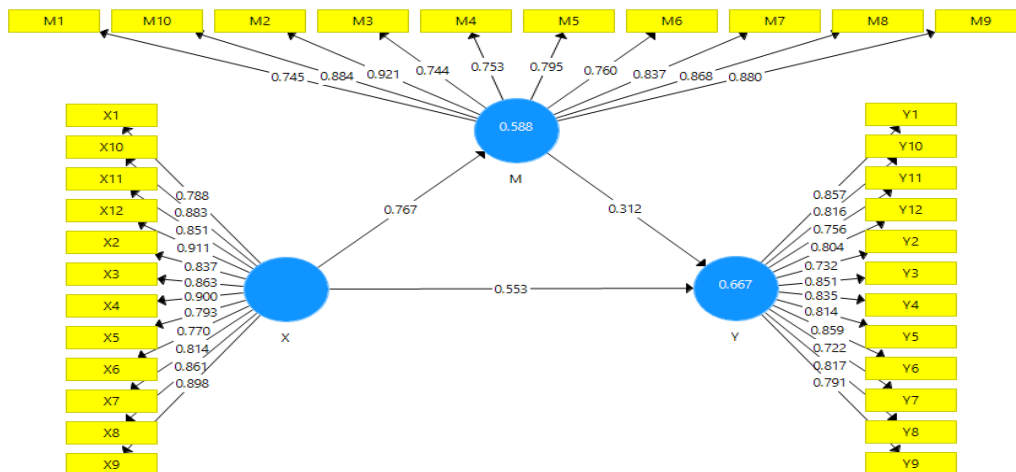
Skala pengukuran yang digunakan adalah *Likert 5* alternatif. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo yang berjumlah 106 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Dimana sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data primer bersumber dari hasil kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu metode statistika SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan menggunakan *Software SmartPLS 3.0*. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan

inner model. Menurut Ghozali (2021:67) evaluasi *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Sedangkan evaluasi *inner model* dilakukan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten

melalui *R-Squares*, *Goodness of Fit (GoF)*, dan uji hipotesis (*bootstrapping*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (*outer model*)



Gambar 1.
Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Berdasarkan hasil *outer loading* pada, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7 yang berarti indikator penelitian sudah memenuhi *convergent validity*, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Selain mengamati nilai *outer loading*, *convergent validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan

melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik. Berdasarkan hasil *average variant extracted* (AVE) pada tabel 8, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

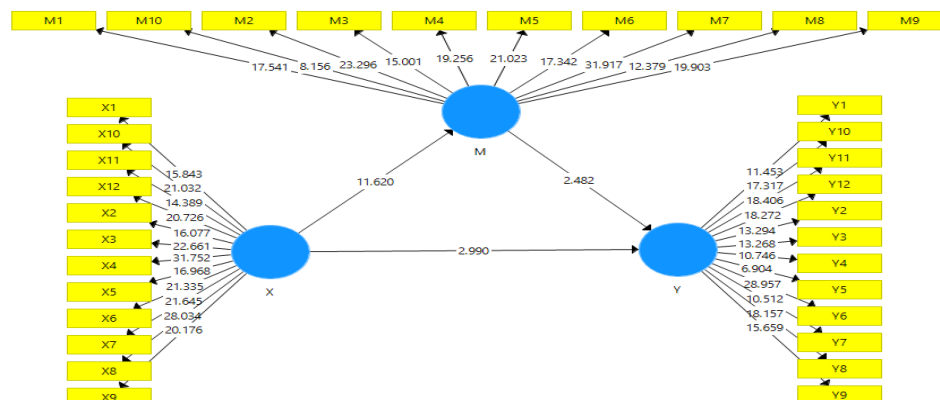
Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* masing-masing indikator pada setiap variabel lebih besar dari nilai *cross loading* terhadap variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dan valid dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Berdasarkan hasil *composite reliability* pada tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel memiliki nilai $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Composite Reliability

Analisis Model Struktural (Inner model)



Gambar 2.
Hasil Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

R-Square

Berdasarkan hasil *R-Squares* pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (M) sebesar 0,480 yang berarti mempunyai pengaruh lemah. Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa 48% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (M) dapat dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X) dan 52% sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain diluar model penilaian. Nilai *R-Squares* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,530 yang berarti mempunyai pengaruh sedang (moderat). Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa 53% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh Iklim Organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (M), dan 47% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Goodness of Fit (GoF)

Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata AVE sebesar 0,681 dan nilai rata-rata *R-Squares* adalah sebesar 0,505 sehingga nilai GoF adalah sebesar :

$$\begin{aligned}\text{GoF} &= \sqrt{R^2 \times \text{AVE}} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0,505 \times 0,681} \\ \text{GoF} &= 0,5864\end{aligned}$$

Nilai GoF adalah sebesar 0,5864 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

H₁ : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,428 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 3,150 (> 1,96) dengan tingkat signifikansi 0,002 (*p-values* <0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₁) diterima, yang menyatakan bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik iklim organisasi, maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

H₂ : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji hipotesis iklim organisasi (X) terhadap *organizational*

citizenship behavior (M) memiliki nilai koefisien jalur 0,693 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 11,589 (>1,96) dengan tingkat signifikansi 0,000 (*p-values* <0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima, yang menyatakan bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (M). Artinya semakin baik iklim organisasi, maka berdampak pada meningkatnya perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai.

H₃ : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis *organizational citizenship behavior* (M) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,363 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 2,677 (>1,96) dengan tingkat signifikansi 0,008 (*p-values* <0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima, yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (M) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin meningkat perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo, maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

H₄ : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan diketahui bahwa hasil uji hipotesis iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* (M) dinyatakan positif dan signifikan karena menghasilkan arah koefisien sebesar 0,252 (arah positif) dan *t-statistics* sebesar 2,344 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,019 (*p-values* $<0,05$). Dan iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara langsung dinyatakan positif dan signifikan dimanana arah koefisien yang dihasilkan sebesar 0,428 (arah positif) dan nilai *t-statistics* sebesar 3,150 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,002 (*p-values* $<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima, yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (M) mampu memediasi pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

H_1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,428 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 3,150 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,002 (*p-values* $<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik iklim organisasi, maka akan meningkatnya kinerja pegawai Dinas

Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

Diterimanya hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa penerapan iklim organisasi yang terdapat di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo dalam bentuk sikap profesional dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam bekerja sama baik antar individu maupun antar pegawai, dapat menyelesaikan tugas secara baik, serta mendapatkan arahan dari atasan dan dukungan dari rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai yang maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim organisasi berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muryati dkk, (2021:144) yang menyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawainya. Semakin baik iklim organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai optimalisasi kerja, sehingga perusahaan semakin sehat. Serta pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Wirawan (2008:124) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo, dkk (2023), Farisi dan Pratama (2023) yang menyatakan bahwa iklim

organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji hipotesis iklim organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (M) memiliki nilai koefisien jalur 0,694 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 11,589 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 (*p-values* $< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima, yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin baik iklim organisasi, maka akan meningkatnya perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai.

Diterimanya hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa penerapan iklim organisasi yang terdapat di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo dengan memberikan dukungan dan bantuan apabila terdapat pegawai yang kesulitan dalam bekerja, serta dapat bertanggungjawab dan berani mengambil keputusan sendiri. Adanya iklim organisasi dalam bentuk dukungan dan bantuan yang diterima oleh pegawai, maka persepsi pegawai terhadap Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan semakin baik, sehingga menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada di dalam diri pegawai sebagai bentuk balas budi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Priansa (2017:345) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dapat menjadi penyebab kualitas berkembangnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. Wirawan (2013:723) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi, dimana OCB dapat muncul dalam suatu organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang bersahabat dan kekeluargaan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo, dkk (2023), Farisi dan Pratama (2023), dan Harmius, dkk (2021) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₃ : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis *organizational citizenship behavior* (M) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,363 yang berarti terdapat pengaruh positif. Menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 2,677 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,008 (*p-values* $< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima, yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan

Perikanan Kabupaten Purworejo, maka akan meningkatnya kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ketika pegawai bersedia menjalankan kegiatan di luar pekerjaan untuk menguatkan citra Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan, hal ini dapat dilihat dari sikap sadar diri yang baik menjadikan pegawai bersemangat dalam mengerahkan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya, serta dengan senang hati menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang dirasakan pegawai berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Dimana pegawai akan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sehingga, dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* pada hubungan antar pegawai yang ada pada kinerja pegawai, maka dapat berpengaruh pada hasil kinerja tiap pegawai menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai dengan OCB yang baik, akan memiliki kinerja lebih baik dari organisasi lain. Podsakoff dan MacKenzie (dalam Titisari, 2014:4) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2011:149) bahwa individu yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) akan berkinerja

lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo, dkk (2023), Farisi dan Pratama (2023), dan Suzana (2017) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_4 : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan diketahui bahwa hasil uji hipotesis iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* (M) dinyatakan positif dan signifikan, karena menghasilkan arah koefisien sebesar 0,252 (arah positif) dan *t-statistics* sebesar 2,344 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,019 ($p-values < 0,05$). Dan iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara langsung dinyatakan positif dan signifikan dimanana arah koefisien yang dihasilkan sebesar 0,428 (arah positif) dan nilai *t-statistics* sebesar 3,150 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p-values < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima, yang menyatakan bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) melalui *organizational citizenship behavior* (M).

Diterimanya hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut bermakna bahwa semakin baik iklim organisasi, maka akan menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* terhadap Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan saling membantu sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Purwanto dan Bagyo (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menciptakan perilaku OCB yang baik dalam organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja di organisasi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Harmius, dkk (2021) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, dimana perbaikan iklim organisasi akan memanfaatkan OCB sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi dan Pratama (2023) yang menunjukkan bahwa adanya peran mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat dijadikan referensi maupun bahan pembandingan penelitian selanjutnya dalam bidang dan topik yang relevan terutama dalam bidang sumber daya

manusia. Kemudian bagi calon peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan tema yang sama, sebaiknya penelitian dilakukan pada lingkup variabel atau objek yang lebih luas sehingga mampu meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan bahwa Iklim organisasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo dalam menjalankan sikap profesionalitas yang berorientasi pada kelompok masih kurang maksimal, selain itu pegawai juga kurang mendapatkan arahan dari atasan dan dukungan dari rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu mengadakan evaluasi kerja baik secara individu maupun kelompok, setiap beberapa minggu sekali agar sikap profesionalitas pada pegawai lebih meningkat serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam setiap pengambilan keputusan-keputusan penting.

Perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo perlu ditingkatkan, terutama dalam hal tolong menolong baik antar individu maupun kelompok ketika pegawai lain merasa kewalahan dalam menyelesaikan bagian kerja mereka yang dikejar *deadline*, maka pegawai diharapkan dapat saling tolong menolong dan membantu rekannya agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Salah satu upaya untuk meningkatkan sikap tolong menolong yaitu dengan memperbaiki komunikasi antar

pegawai, meningkatkan kerjasama tim, serta mengadakan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara pegawai. Sehingga diharapkan dengan adanya komunikasi dan kerjasama yang baik, serta kegiatan yang positif, maka kebiasaan tersebut dapat menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri pegawai.

Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo perlu ditingkatkan, dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai karena pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga berpotensi terdapat kesalahan pada hasil pekerjaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik yaitu dengan melakukan sosialisasi ataupun pelatihan yang lebih mendalam mengenai bidang-bidang pekerjaan agar pegawai lebih paham dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sowana Wadud., and Tanzin, Khan. 2016. Does Motivation Lead to Organizational Citizenship Behavior A Theoretical Review. *Global Journal of Management and Business Reseacrh*. 16(7). Hal 43-49.
- Andrianto, M.T., Moeins, A., Sunaryo, W. 2023. Improving Organizational Citizenship Behavior through Organizational Climate, Personality and Job Satifaction of Functional Position Employees. *Jurnal of Entrepreneurship*. Vol 2. Issue 3.
- Dalimunthe, F.F., dan Akrim, A. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*. Vol 2 No 2. Hal 89-101.
- Ependi, N.H., Purnomo, D., dan Siswandi, S. 2020. The Influence of Organizational Climate and Organizational Commitment to Turnover Intention of Employees of PT Salah Satu Branch od Bank BUMN. *International Journal of Econoics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol 4, No 01. Hal 253-265.
- Farisi, Salman., dan Pratama, Ridho Adha. 2023. The Role of Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Effect of Organizational Climate and Work Motivation Motivation in the Regional Secretariat of the Provincial Government Organizational Bureau. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*. Volume 1.
- Ghozali, I. 2021. *Partial Least Square : Konsep, Teknik, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Harmius., Yunus, M., Musnadi, S. 2021. The Effect of Organizational Climate and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Employee Performance at Pidie Jaya Regional

- Secretariat Office. *International Journal of Business Management and Economic Review*. Vol. 4 No. 02.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 6*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayah, S., dan Harnoto. 2018. Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 9 No 2. Hal 170-178.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Khan, N. 2019. The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Jurnal of Education and Educational Development*. Vol 6 no 2. Hal 327-342.
- Kurnianto, D., Kharisudin, I. 2022. Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*. Vol 5. Hal 740-751.
- Margahana, H. 2020. The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Growth and Development of the Company. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol 4 No 02. Hal 303-309.
- Muryati., Suci, R.P., Hermawati, Adya., Purwanto, Arief., Mas'ud, M.H., Mas, N., Survival., Sopanah., Kuncoro., Meilane, A.N., Hartawan, D., Putro, H.R., Isnawati, L., Sintyasari, O.D., dan Riyanto. 2022. *Perilaku Organisasi (Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai)*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Prihatsanti, Unika., dan Dewi, Kartika Sari. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. Volume 1. Hal 11-16.
- Purwanto, Handik., dan Bagyo, Yupo. 2019. Organizational Citizenship Behavior are able to improve the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on employee performance at CV. Ursa Mayora Consultant. *Management and Economics Journal*. Volume 3 Numer 2.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sakban, Nural Ifandi., dan Ridwan Rifanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Aligment: Journal of Administration and Educational Management*. Vol 2 No 1. Hal 93-104.
- Siagian, T.S., dan Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1. Hal 59-70.
- Sugiarto, I. 2018. Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Diponegoro*

- International Journal of Business*. Vol 1 No 2. Hal 112.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing).
- Susilo, Muhammad Arif., Jufrizen., dan Khair, Hazmanan. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 6 No. 1.
- Soelton, M., Saratian, Eko Tama P., Erlangga, Aji., Arief, Harefa., Kamalia, Yeni., Syah, Tantri Y.R., Aulia, Irfan N. 2021. *Organizational Citizenship Behavior, What Does Really Matter* (PT. Pegadaian Indonesia). *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Volume 04, Nomor 04.
- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*. Vol XIX No 1.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Umam, K. 2018. Perilaku Organisasi. CV.Pustaka Setia.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian). *Jakarta: Salemba Empat*.
- Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian). *Jakarta: Salemba Empat*.