

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Karyawan Cv Maris Persada Kabupaten Buol

Muzhaffar Rafiif M Butudoka¹, Kusuma Chandra Kirana², Jajuk Herawati³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

mrafif58@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, jajuk.herawati@yahoo.com

ABSTRACT

The organizational environment often changes with the times. If an organization has achieved the goals set for its own organization, then the organization can be considered successful. The quality of the organization's internal environment experienced by its members, the quality in question is not an objective condition that is the same for all employees, but a condition that has been processed through perception along with subjective experience. This type of research can use a quantitative descriptive method, namely to analyze the Study of the Influence of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research design can be classified as a type of survey research, because researchers use surveys to obtain data and information directly about the research object by distributing associative causal questionnaires. This study uses a quantitative method based on the method. Meanwhile, the SPSS application is used when processing data. The presentation of the results of this study is presented based on the data obtained from the research that has been done. The data collected in this study is in the form of an analysis of the scale results that have been filled in by trading companies. In this study there were 4 (three) scales, namely the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale consisting of 5 question items, the Intrinsic Motivation scale consisting of 5 statement items, the Job Satisfaction scale consisting of 5 statement items and the Organizational Climate scale consisting of 5 statement items. The conclusion in this study is that intrinsic motivation has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees of CV Maris Persada, Buol Regency.

Keywords : Intrinsic Motivation, Job satisfaction; OCB

ABSTRAK

Lingkungan organisasi sering berubah seiring dengan perkembangan zaman. Jika suatu organisasi telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk organisasinya sendiri, maka organisasi tersebut dapat dianggap berhasil. Kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh para anggotanya, kualitas yang dimaksud bukanlah suatu kondisi objektif yang sama bagi semua karyawan, melainkan suatu kondisi yang telah diproses melalui persepsi sepanjang pengalaman subjektif. Jenis penelitian ini dapat menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis Studi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Rancangan penelitian ini dapat digolongkan sebagai jenis penelitian survey, karena peneliti menggunakan survei untuk memperoleh data dan informasi secara langsung tentang objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner kausal asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan metode. Sementara itu, aplikasi SPSS digunakan saat mengolah data. Penyajian hasil penelitian ini dipaparkan berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Data yang terkumpul dalam penelitian ini berupa analisis dari hasil skala yang telah diisi oleh perusahaan dagang. Pada penelitian ini terdapat 4 (tiga) buah skala yaitu skala Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terdiri dari 5 item pertanyaan, skala Motivasi Intrinsik terdiri dari 5 item pernyataan, skala Kepuasan Kerja terdiri dari 5 item pernyataan dan skala Iklim Organisasi

terdiri dari 5 item pernyataan. Kesimpulan pada penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV Maris Persada Kabupaten Buol.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik; Kepuasan Kerja; OCB

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi salah satu faktor paling penting adalah sumber daya manusianya. Secara alami, organisasi tidak akan mungkin berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Lingkungan organisasi juga berubah seiring dengan perkembangan zaman. Setiap organisasi harus menghadapi lingkungan yang terus berubah.

Jika suatu organisasi telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk organisasinya sendiri, itu dianggap berhasil. Tentu tidak lepas dari peran pemimpin perusahaan yang berhasil menginspirasi bawahannya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus bisa membuat karyawan lain bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. (Robbin & Judge, 2015:19).

Kemudian, perspektif baru tentang keberhasilan suatu organisasi muncul, yang juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan berfokus pada bagaimana karyawan biasa dan pemimpin tidak hanya mematuhi persyaratan pekerjaan mereka, tetapi juga sangat didorong untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari yang diminta. Meskipun bukan merupakan tanggung jawab formal karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang meningkatkan efisiensi organisasi. Tingkat OCB pada seorang karyawan dapat ditentukan oleh kepatuhan mereka terhadap organisasi atau lembaga dan partisipasi mereka di dalamnya.

Perilaku individu yang berkontribusi pada operasi organisasi yang efektif tetapi tidak secara eksplisit atau langsung diakui oleh sistem penghargaan dikenal sebagai OCB. Dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melampaui yang diminta dari mereka tetapi tidak diakui dengan cara apa pun oleh sistem penghargaan formal. Diharapkan bahwa karyawan organisasi akan lebih mampu berintegrasi ke tempat kerja mereka dengan penerapan OCB. *Organizational Citizenship Behavior* dapat dihasilkan dari berbagai faktor internal, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. (Antonio & Sutanto, 2014).

Organizational Citizenship Behavior dapat dihasilkan dari berbagai faktor internal dalam organisasi, seperti tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja keras untuk menyelesaikannya, bahkan jika itu berarti melakukan hal-hal di luar tugasnya. Demikian pula, ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, dia akan melakukan apa saja untuk membantu perusahaan tumbuh karena keyakinannya terhadap organisasi. (Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap suatu pekerjaan yang berasal dari melihat hasil evaluasi berdasarkan beberapa karakteristik.

(Nurtjahjono, 2014), Keinginan seseorang yang membuat orang tersebut mengambil tindakan disebut motivasi. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Seiring berkembangnya berbagai teori perspektif dan model mereka sendiri, pendekatan untuk memahami motivasi bervariasi.

(Bahri & Chairatun Nisa, 2017), Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan mental dan sikap mental seseorang yang memberikan energi, mendorong aktivitas

(moves), dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Keadaan emosional karyawan disebut sebagai kepuasan kerja apabila terdapat atau tidak adanya kesesuaian antara nilai kompensasi karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat kompensasi yang diinginkan oleh karyawan (I Wayan Juniantara, 2015)

(Kristanty Nadapdap, 2015), Perspektif seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan karyawan, apakah itu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang biasanya dilakukan, nilai layanan perusahaan kepada karyawan, atau tingkat kompensasi yang diinginkan karyawan dikenal sebagai kepuasan kerja.

(Waspodo & Minadaniati, 2012) mengatakan bahwa iklim organisasi sangat penting karena organisasi dapat mencapai potensi penuh mereka dalam melihat kunci keunggulan bersaing jika mereka dapat menciptakan suasana di mana karyawan merasa diterima. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

(Pudjiomo & Sahrah, 2019) yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota, dialami oleh anggota, dan dapat disimpulkan dari nilai-nilai organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh para anggotanya. Kualitas yang dimaksud bukanlah suatu kondisi objektif yang sama bagi semua karyawan, melainkan suatu kondisi yang telah diproses melalui persepsi sepanjang pengalaman subjektif. Selain itu, perilaku karyawan dipengaruhi oleh pengalaman subjektif mereka. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dapat menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis Studi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Rancangan penelitian ini dapat digolongkan sebagai jenis penelitian survey, karena peneliti menggunakan survei untuk memperoleh data dan informasi secara langsung tentang objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner kausal asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan metode. Sementara itu, aplikasi SPSS digunakan saat mengolah data.

Menurut (Azwar dalam (Farihah, 2017)) Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial untuk menguji hipotesis dan didasarkan pada kesimpulan bahwa tidak ada kemungkinan hipotesis itu salah. Perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti akan ditentukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria subjek penelitian digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Besar sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 50 sampel. Perhitungan besar sampel menggunakan rumus koefisien korelasi dengan sampel tunggal (Sastroasmoro, Prof. dr. Sudigdo, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian hasil penelitian ini dipaparkan berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Data yang terkumpul dalam penelitian ini berupa analisis dari hasil skala yang telah diisi oleh perusahaan dagang. Pada penelitian ini

terdapat 4 (tiga) buah skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari 5 item pertanyaan, skala Motivasi Intrinsik terdiri dari 5 item pernyataan, skala Kepuasan Kerja terdiri dari 5 item pernyataan dan skala Iklim Organisasi terdiri dari 5 item pernyataan. Skala ini digunakan untuk mengetahui dampak dari *Motivasi Intrinsik*, *Kepuasan Kerja*, dan *Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan CV Maris Persada Kabupaten Buol. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki skor 1 sampai dengan 5.

Analisis ini menjelaskan tentang deskriptif penilaian responden terhadap variabel penelitian yaitu variabel Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour*, variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak baik), dan skor tertinggi adalah 5 (sangat baik). Sehingga dalam menentukan kriteria penilaian pelanggan terhadap variabel penelitian dapat dilakukan dengan interval sebagai berikut

Skor persepsi terendah adalah : 1

Skor persepsi tertinggi adalah : 5

Interval = $\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{5 - 1} = 0,8$

Jumlah Kelas 5

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut:

Skor rata-rata antara : 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik.

Skor rata-rata antara : 1,81 – 2,60 = Tidak Baik

Skor rata-rata antara : 2,61 – 3,40 = Cukup Baik

Skor rata-rata antara : 3,41 – 4,20 = Baik

Skor rata-rata antara : 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Analisis indeks jawaban responden tentang variabel *Motivasi Intrinsik* merupakan akumulasi dari pertanyaan-pertanyaan mengenai persepsi *Motivasi Intrinsik* yang dirasakan oleh perusahaan, secara lengkap beserta hasil penilaiannya dapat dilihat di tabel 4.6.

Tabel 4.6
Penilaian Variabel *Motivasi Intrinsik*

Indikator pada <i>Inovasi Produk</i>	Rata-Rata	Kriteria
Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya	4,48	Sangat Baik
Perusahaan memberikan reward apabila saya bekerja dengan baik sesuai yang ditetapkan perusahaan	4,36	Sangat Baik
Penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat	4,56	Sangat Baik

Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya	4,50	Sangat Baik
Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja	4,54	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,48	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Motivasi Intrinsik* yang memiliki rata-rata total sebesar 4,48 masuk kriteria “sangat baik” karena berada pada interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat. Indikator “Penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat” menduduki urutan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,56 (sangat baik) dan yang terendah adalah indikator “Perusahaan memberikan reward apabila saya bekerja dengan baik sesuai yang ditetapkan perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,36 (sangat baik).

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel *Kepuasan Kerja* seperti pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7

Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

Indikator pada Kepuasan Kerja	Rata-Rata	Kriteria
Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan secara adil	4,56	Sangat Baik
Saya senang bekerja diperusahaan ini kareneakan kerja saling yang membantu antara satu sama lain	4,64	Sangat Baik
Bekerja diperusahaan ini membuat saya dapat menjalin kerja sama yang baik sesama rekan kerja.	4,60	Sangat Baik
Gaji yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang di bebankan kepada saya.	4,42	Sangat Baik
Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja di perusahaan ini.	4,40	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,60	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,64 masuk kedalam kriteria “sangat baik” karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju bahwa karyawan senang bekerja diperusahaan ini karena rekan kerja saling yang

membantu antara satu sama lain. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator “Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja di perusahaan ini” yaitu 4,40 (sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator “Saya senang bekerja diperusahaan ini karena rekan kerja saling yang membantu antara satu sama lain” dengan nilai rata-rata 4,64 (sangat baik).

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel *Iklm Organisasi* seperti pada Tabel 4.8

Tabel 4.8

Penilaian Variabel *Iklm Organisasi*

Indikator pada Iklan	Rata-Rata	Kriteria
Uraian tugas di tempat saya bekerja didefinisikan secara jelas	4,62	Sangat Baik
Dalam pekerjaan ini, saya merasa ada tekanan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja	4,54	Sangat Baik
Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerja	4,56	Sangat Baik
Saya akan melakukan pekerjaan lain yang sekiranya harus dikerjakan tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu	4,50	Sangat Baik
Saya melakukan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan bersungguh sungguh dantapa mengeluh	4,38	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,57	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Iklm Organisasi* yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,57 masuk kedalam kriteria “sangat baik” karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju bahwa melakukan pekerjaan lain yang sekiranya harus dikerjakan tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator “Saya melakukan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan bersungguh sungguh dan tanpa mengeluh” yaitu 4,38 (sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator “Uraian tugas di tempat saya bekerja didefinisikan secara jelas” dengan nilai rata-rata 4,62 (sangat baik).

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel *Organizational Citizenship Behaviour* seperti pada Tabel 4.9

Tabel 4.9

Penilaian Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

Indikator pada <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Rata-Rata	Kriteria
Saya pernah dengan senang hati membantu teman serta yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	4,44	Sangat Baik
Saya bersedia untuk bekerja menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja saya di perusahaan	4,54	Sangat Baik
Saya selalu bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur perusahaan	4,56	Sangat Baik
Saya selalu menyelesaikan dan menyerahkan laporan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,38	Sangat Baik
Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan teman perusahaan sehingga lingkungan organisasi menjadi harmoni	4,64	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,57	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,57 masuk kedalam kriteria “sangat baik” karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju bersedia untuk bekerja menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja saya di perusahaan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator “Saya selalu menyelesaikan dan menyerahkan laporan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan.” yaitu 4,38(sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator “Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan teman perusahaan sehingga lingkungan organisasi menjadi harmoni.” dengan nilai rata-rata 4,64 (sangat baik).

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel didapati bahwa variabel *Motivasi Intrinsik* yang memiliki rata-rata total sebesar 4,48masuk kriteria “sangat baik” karena berada pada interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat. Indikator “Penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat” menduduki urutan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,56 (sangat baik) dan yang terendah adalah indikator “Perusahaan memberikan reward apabila saya bekerja dengan baik sesuaiyang ditetapkan perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,36 (sangat baik).

Semakin besar motivasi intrinsik maka akan semakin besartingkat produktivitas kerja karyawan, hal di karena dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain,pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Tanpa adanya motivasi intrinsik karyawan tidak terdoronguntuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik.

Menurut Priyatama (2009) dalam (SOFARUDIN, 2014) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pada analisis deskriptif variabel *Kepuasan Kerja* yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,64 masuk kedalam kriteria "sangat baik" karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju bahwa karyawan senang bekerja diperusahaan ini karena rekan kerja saling yang membantu antara satu sama lain. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator "Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja di perusahaan ini" yaitu 4,40 (sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator "Saya senang bekerja diperusahaan ini karena rekan kerja saling yang membantu antara satu sama lain." dengan nilai rata-rata 4,64 (sangat baik).

Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang puas dalam bekerja akan mewujudkan sesuatu dalam dirinya karena perilakunya di tempat kerja melebihi harapan perusahaan, salah satunya dipengaruhi oleh perasaan puas karena pekerjaan itu sendiri. OCB karyawan akan meningkat sebanding dengan seberapa banyak kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soelton, 2020) dengan judul "The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place". Hasil penelitian menunjukkan organisasi politik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Distributor. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Organisasi politik tidak mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB). Iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dalam analisis deskriptif pada variabel *Iklim Organisasi* yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,57 masuk kedalam kriteria "sangat baik" karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju bahwa melakukan pekerjaan lain yang sekiranya harus dikerjakan tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator "Saya melakukan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan bersungguh sungguh dan tanpa mengeluh" yaitu 4,38 (sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator "Uraian tugas di tempat saya bekerja didefinisikan secara jelas" dengan nilai rata-rata 4,62 (sangat baik).

Menurut temuan ini, iklim organisasi perusahaan sebagai kumpulan "variabel persepsi" muncul sebagai pengaruh utama. Menurut definisi di atas, anggota sadar akan "kualitas lingkungan internal organisasi." Oleh karena itu, kualitas yang dimaksud adalah bukan suatu kondisi objektif yang berlaku bagi semua karyawan, melainkan suatu kondisi yang telah dirasakan dan dialami melalui pengalaman subjektif. Selain itu, perilaku karyawan dipengaruhi oleh pengalaman subjektif mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pudjiomo & Sahrah, 2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai". Dari penelitian dan pembahasan dapat dipastikan bahwa iklim organisasi dan keterlibatan kerja di tempat kerja secara langsung atau tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV Maris Persada Kabupaten Buol. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan perilaku untuk bekerja melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan atau yang sering disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB), maka hipotesis pertama diterima.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV Maris Persada Kabupaten Buol. Hal ini membuktikan bahwa setiap karyawan yang telah merasa puas dengan pekerjaannya akan memunculkan perilaku untuk bekerja melebihi apa yang telah ditargetkan dan ditetapkan perusahaan tanpa mengatas namakan *reward* yang diberikan perusahaan, dari penjelasan di atas maka hipotesis ke dua diterima.
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan CV Maris Persada Kabupaten Buol. Hal ini membuktikan bahwa bahwa perusahaan iklim organisasi sebagai seperangkat 'variabel persepsi' yang muncul sebagai dampak utama dari organisasi. Dalam definisi tersebut di atas bahwa 'kualitas lingkungan internal organisasi' tersebut dialami oleh para anggota. Jadi kualitas yang dimaksud bukan kondisi obyektif yang sama bagi semua karyawan melainkan kondisi yang sudah diproses melalui persepsi sepanjang pengalaman subyektif

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjit, Mochammad Al Musadieg, G. E. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1-8.
- Antonio, N. E., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di CV Supratex. *Jurnal Universitas Kristen Petra*, 2(1), 121-131.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, D. H. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Sosio E-Kons*, 9(2), 129.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 18(1), 1-7. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Fariah, H. (2017). Mengembangkan Kemampuan Berhitung Anak Usia Dini Melalui Kegiatan Bermain Stick Angka. *Jurnal Teladan*, 2(1), 1-20.
- I Wayan Juniantara, I. G. R. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR. *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR*, 1, 1-18. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>

- Kristanty Nadapdap, W. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 3(2), 1–8.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai*, 21(2), 1–11. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sastroasmoro, Prof. dr. Sudigdo, P. dr. S. I. (2012). *Dasar-dasar metodologi penelitian klinis/ Prof. dr. Sudigdo Sastroasmoro, Prof. dr. Sofyan Ismael* (Edisi keli). CV. Sagung Seto.
- Soelton, M. (2020). The THE IMPLICATION OF JOB SATISFACTION THAT INFLUENCE WORKERS TO PRACTICE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN THE WORK PLACE. *Archives of Business Research*, 8(5), 33–48. <https://doi.org/10.14738/abr.85.8139>
- SOFARUDIN, A. (2014). *PENDIDIKAN (Studi pada Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah di Kota Pekalongan*.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA PT. TRUBUS SWADAYA DEPOK. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3(1), 1–16.