

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DI PERUSAHAAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *MEDIATING VARIABLE*
(STUDI KASUS: PT EVI)

Aisyah Pia Asrunputri¹, Edy Supriyadi², Lies Putriana³
^{1,2,3}Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila
aisyahpia@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational culture, and organizational climate on organizational citizenship behaviour (OCB) which was mediated by job satisfaction and to prove the hypothesis regarding the relationship of research variables: leadership style, organizational culture, organizational climate, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour. The population of this study is all employees in marketing department of PT EVI and employs 212 employees. The statistical method used in this study is Structural Equation Modelling (SEM), which was operated through the LISREL Program. This study showed that leadership style was the strongest predictor and has the biggest influence on organizational citizenship behaviour, which was mediated by job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan serta untuk membuktikan hipotesis mengenai keterkaitan variabel penelitian: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja serta OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT EVI pada departmen marketing yang berjumlah 212 karyawan. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program LISREL. Pada penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan prediktor terkuat dan memiliki pengaruh terbesar pada *organizational citizenship behaviour* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Didalam era globalisasi seperti saat ini sungguh syarat akan berbagai persaingan terutama di industri-industri Indonesia. Persaingan tersebut terjadi karena kebutuhan-kebutuhan manusia yang terus berkembang dan diperlukan kesiapan oleh organisasi-organisasi untuk dapat terus meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah faktor kunci berjalannya aktivitas didalam organisasi dan penentu kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang optimal adalah kunci yang harus dimiliki oleh tiap-tiap organisasi. Sumber daya manusia tersebut yakni karyawan

haruslah kompeten didalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Namun sayangnya, berdasarkan Global Competitiveness Report tahun 2013-2018 Indonesia memiliki skor yang rendah dari segi pasar tenaga kerja (57.8 persen) dan keterampilan (64.1 persen) hal ini tentunya merefleksikan total keseluruhan organisasi di Indonesia dari segi tenaga kerja dan keterampilan dari tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Hal ini tentunya berhubungan dengan kesiapan organisasi dalam menghadapi era disrupsi atau industri 4.0 karena dalam menghadapi tantangan industri tersebut diperlukan kompetensi dan keterampilan dari tenaga kerja Indonesia (Hasanah, 2018).

Kepemimpinan sendiri merupakan upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon yang menimbulkan perubahan positif serta untuk memotivasi dan memberikan dukungan dan meningkatkan kepercayaan diri dari bawahan agar tujuan organisasional. Gaya kepemimpinan yang cenderung ada didalam organisasi adalah otokratik, birokratik, transactional, partisipatif, demokrasi, dan karismatik.

Disamping dari kepemimpinan, sebuah faktor penentu efektivitas dari organisasi lainnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan elemen kritis yang harus diperhatikan oleh organisasi sebab budaya organisasi merupakan cara organisasi dalam mempengaruhi karyawan dalam hal berfikir dan berperilaku. Budaya organisasi juga berperan sebagai perekat didalam organisasi dengan adanya budaya tersebut, terdapat pula nilai-nilai dan pedoman-pedoman organisasi yang kuat yang dapat menuntun karyawan dalam misinya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Budaya organisasi dikatakan sebagai salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan kepemimpinan dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja secara positif terutama ketika atasan membagikan visi-visi mereka. Kepemimpinan karismatik berhubungan dengan adanya nilai-nilai kolektif didalam kelompok dan juga rasa kepemilikan (sense of belonging) yang berhubungan dengan kepuasan kerja

Sedangkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas dari pengelolaan sumber daya manusia adalah iklim organisasi. Iklim organisasi itu sendiri memberikan nilai kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Iklim tersebut mempengaruhi cara pandang maupun persepsi, perilaku dan perasaan karyawan yang berhubungan dengan internal organisasi. Segala hal yang dirasakan oleh karyawan bermanifestasi ke dalam perilaku dari karyawan seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Iklim organisasi yang efektif akan dapat menunjang kinerja yang produktif. Iklim yang efektif merupakan iklim yang kondusif bagi karyawan berada didalamnya yang dapat menjamin kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Pada akhirnya kepemimpinan, budaya organisasi iklim organisasi dengan kepuasan kerja akan menghasilkan beberapa hasil dari organisasi atau konsekuensi organisasional dari keempat variabel tersebut yakni OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi. Adanya OCB didalam suatu organisasi sering dikaitkan dengan keberhasilan pemimpin, budaya organisasi, iklim organisasi dan faktor lainnya seperti kepuasan kerja. Pemimpin yang baik akan menghasilkan karyawan dengan OCB yang tinggi tentunya didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Oleh karena itu efektivitas kinerja karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh beberapa faktor diatas tersebut. PT EVI yang notabene nya merupakan perusahaan yang memfokuskan pada kemajuan organisasi dan kemajuan karyawannya perlu memperhatikan kelima faktor tersebut diatas. Tentu saja agar sumber daya manusia pada organisasi tersebut dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi serta menghasilkan produktivitas yang tinggi serta berprestasi dan maju didalam industri terkait di Indonesia.

Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB?
5. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kepada OCB?
8. Bagaimana besar pengaruh langsung, tak langsung dan total terhadap OCB?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Gaya Kepemimpinan

Chemers (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada pengikutnya dalam rangka mencapai suatu obyektif dengan memberikan arahan kepada para pengikutnya agar lebih kohesif dan koheren.

Teori Budaya Organisasi

Cujatar (2012) menjelaskan beberapa mazhab menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, struktur, symbol, mitos, ideologi, dan artefak yang lahir dan tertanam didalam organisasi.

Teori Iklim Organisasi

Hsu (2004) menjabarkan iklim organisasi sebagai perasaan dari karyawan dalam bekerja didalam suatu organisasi berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yan bekerja di organisasi tersebut yang mempengaruhi motivasi dan perilakunya.

Teori Kepuasan Kerja

Loi et al. (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai konsep didalam perilaku organisasi yang dapat menjelaskan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berasosiasi dengan produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover*.

Teori Organizational Citizenship Behavior

Organ (1998) mendefinisikan OCB sebagai preferensi seseorang yang dimanifestasikan ke dalam perilaku yang dapat berkontribusi kepada efektivitas fungsi dari organisasi. OCB memiliki sifat bebas yang secara langsung atau tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan meningkatkan efektivitas dan fungsi dari organisasi.

Kerangka Teori

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Juniarta et al. (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian dari Andrew dan Zares (2014) dimana gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

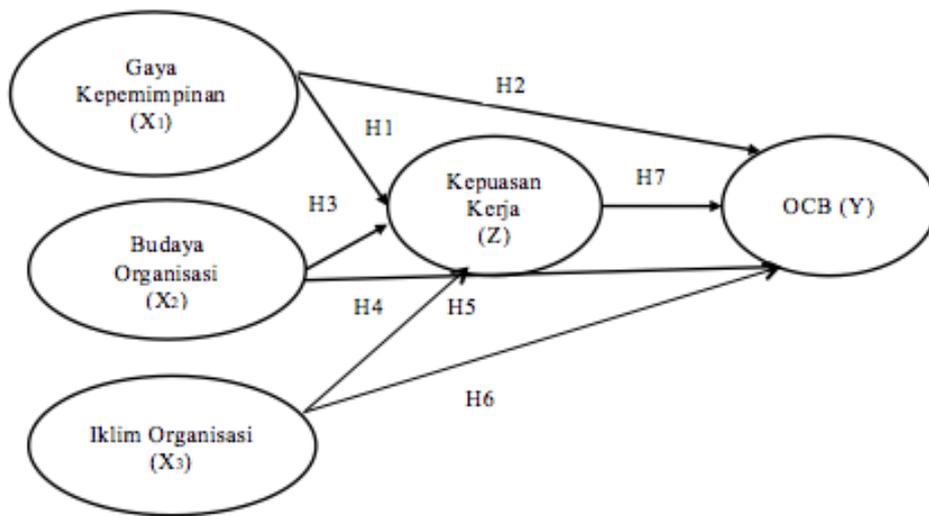
Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Putra et al. (2018) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Juliany dan Kusumastuti (2013) dimana iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh Waspodo mendukung bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunaryo dan Suyono (2013) dimana kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data

informasi yang diperoleh dengan maksud untuk mencari hubungan antar variabel independen, variabel mediasi serta variabel dependen.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT EVI yakni sejumlah 212 orang.

Variabel operasional

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah:
 - a. Gaya kepemimpinan dengan dimensi: (1) *individualized consideration*, (2) *intellectual stimulation*, (3) *idealized influence*
 - b. Budaya organisasi dengan dimensi: (1) *clan culture*, (2) *adhocracy culture*, (3) *market culture*, (4) *hierarchy culture*
 - c. Iklim organisasi dengan dimensi: (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) penghargaan dan pengakuan (4) standard (5) dukungan, (6) komitmen
2. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah:

Kepuasan kerja dengan dimensi: (1) gaji, (2) promosi, (3) supervisi, (4) benefit, (5) rekan kerja, (6) penghargaan kontingen dan pengakuan
3. Variabel endogen dalam penelitian ini:

Organizational citizenship behaviour dengan dimensi: (1) *altruism*, (2) *conscientiousness*, (3) *sportsmanship*, (4) *courtesy*, (5) *virtue*.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model SEM

Dalam penelitian ini, pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengujian ini mengevaluasi apakah model yang dihasilkan merupakan model fit atau tidak. Berikut hasil uji *Goodness of Fit* dari keseluruhan model:

Tabel 1 Goodness of Fit Model

Ukuran GoF	Kriteria	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Statistics X ² p-value	<ul style="list-style-type: none"> • $0 \leq X^2 \leq 2df$ • $2df \leq X^2 \leq 3df$ 	df = 986 X ² = 916.72	<i>Fit</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • $0.05 \leq p \leq 1.00$ • $0.01 < p \leq 0.05$ 	0.062	<i>Fit</i>
RMSEA	<ul style="list-style-type: none"> • $RMSEA \leq 0.08$ • $RMSEA \leq 0.05$ 	0.051	<i>Fit</i>
NFI	<ul style="list-style-type: none"> • $NFI > 0.90$ • $0.80 < NFI < 0.90$ 	0.96	<i>Fit</i>
NNFI	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1 • $0.80 < NNFI < 0.90$ 	0.98	<i>Fit</i>
IFI	<ul style="list-style-type: none"> • $IFI > 0.90$ • $0.80 < IFI < 0.90$ 	0.98	<i>Fit</i>
CFI	<ul style="list-style-type: none"> • $CFI > 0.97$ • $0.90 < CFI < 0.97$ 	0.98	<i>Fit</i>
RFI	<ul style="list-style-type: none"> • $RFI > 0.90$ 	0.95	<i>Fit</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • $0.80 < RFI < 0.90$ 		
GFI	<ul style="list-style-type: none"> • $GFI > 0.90$ • $0.80 < GFI < 0.90$ 	0.93	<i>Fit</i>
AGFI	<ul style="list-style-type: none"> • $AGFI > 0.89$ • $0.80 < AGFI < 0.89$ 	0.86	<i>Marginal Fit</i>

Persamaan Struktural

Berikut persamaan *structural equation model* dari kepuasan kerja:

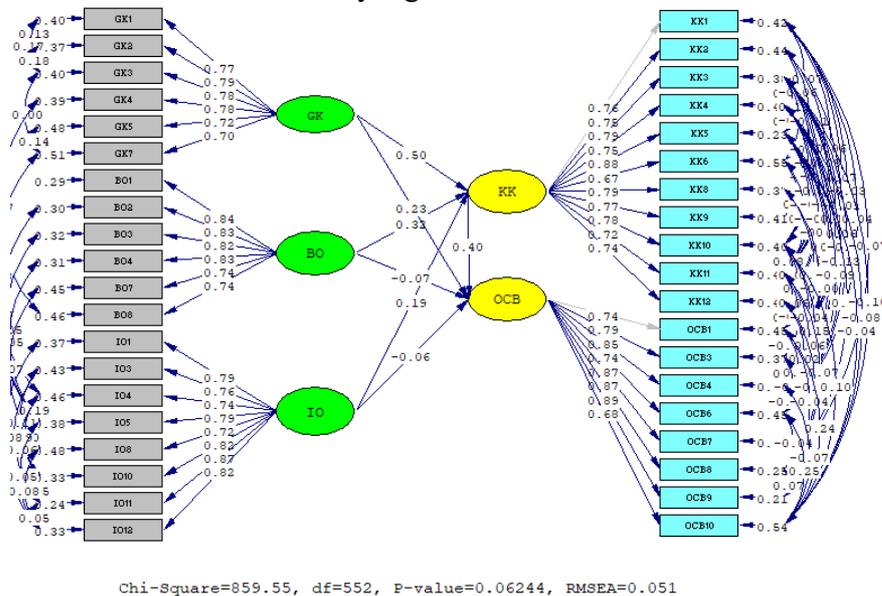
$$KK = 0.50*GK + 0.32*BO + 0.19*IO, Errorvar.= 0.34, R^2 = 0.66$$

Structural equation ini menunjukkan nilai koefisien determinasi yang memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0.66 atau 66%, sedangkan 0.34 error variabel berarti bahwa sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, tetapi memberikan kontribusi di luar variabel yang diteliti.

Berikut persamaan *structural equation model* dari *organizational citizenship behaviour*:

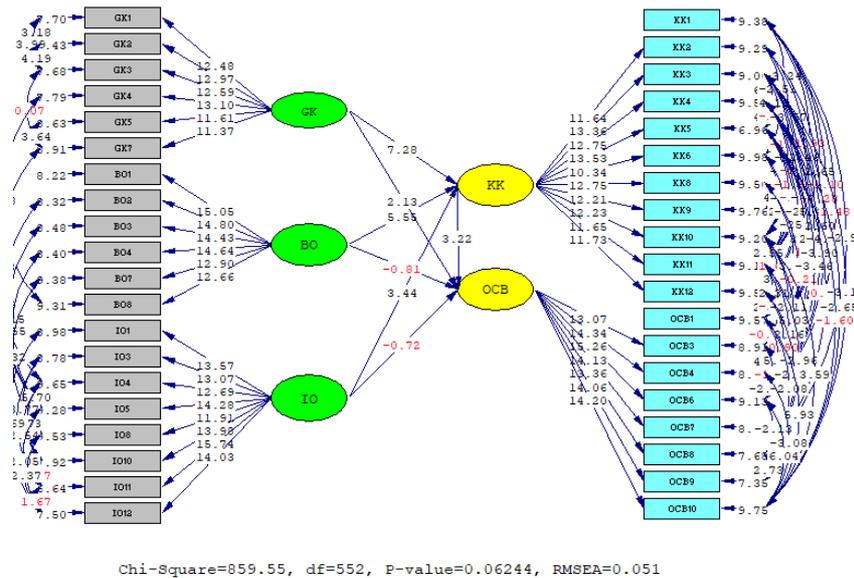
$$OCB = 0.40*KK + 0.23*GK - 0.068*BO - 0.057*IO, Errorvar.= 0.73, R^2 = 0.27$$

Structural equation ini menunjukkan nilai koefisien determinasi yang memberikan kontribusi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior dengan nilai R^2 sebesar 0,27 atau 27%, sedangkan 0,73 error variabel berarti bahwa sisanya sebesar 73% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, tetapi memberikan kontribusi di luar variabel yang diteliti.



Gambar 1 Nilai Standard Solution Full Model

Sumber: Hasil Olah Data Lisrel



Gambar 2 Nilai T-hitung Full Model Struktural

Sumber: Hasil Olah Data Lisrel (Modifikasi)

Tabel 2 Nilai Koefisien Jalur

Hipotesis	Variabel	Koefisien Jalur	T- Value	T-Tabel	Keterangan
H1	GK – KK	0.50	7.28	1.96	Signifikan
H2	GK – OCB	0.23	2.13	1.96	Signifikan
H3	BO – KK	0.32	5.55	1.96	Signifikan
H4	BO – OCB	-0.07	-0.81	1.96	Tidak Signifikan
H5	IO-KK	0.19	3.44	1.96	Signifikan
H6	IO-OCB	-0.06	-0.73	1.96	Tidak Signifikan
H7	KK-OCB	0.40	3.22	1.96	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Lisrel

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT EVI mempengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang memiliki pendekatan yang baik dalam hal komunikasi terutama komunikasi dengan karyawan secara langsung akan mempengaruhi bagaimana pandangan karyawan terkait kepuasan kerja di dalam organisasi.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif yang didapat dari responden, dimensi “individualized consideration” mendapatkan skor tertinggi pada indikator “pertimbangan menekankan pentingnya memiliki tujuan”. Adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Loganathan (2013) dimana gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap OCB. Berdasarkan analisis statistik deskriptif yang didapat dari responden, dapat disimpulkan bahwa indikator “karyawan membantu rekan kerja yang absen” mendapatkan nilai rata-rata tertimbang tertinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan “setuju” terhadap pernyataan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian dari Khan et. al (2013) bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap OCB. Hal ini terjadi karena pemimpin yang transformasional dan mampu memotivasi bawahannya akan memberikan dorongan atau inspirasi kepada bawahan untuk berperilaku positif didalam organisasi. Bentuk perilaku positif tersebut dapat dalam bentuk *extra-role behaviour* dari bawahan itu sendiri.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang didapat dari responden, dimensi “*clan culture*” dengan pernyataan “departmen mendefinisikan sukses sebagai basis dari pengembangan sumber daya manusia” mendapat nilai rata-rata tertimbang tertinggi. Menurut hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT EVI memiliki budaya organisasi yang sistematis dan kokoh sesuai dengan teori yang ada. Dengan adanya dukungan dari teori manajemen yang relevan, akan mudah untuk organisasi memformulasikan, merencanakan serta mengimplementasikan budaya organisasi yang suportif. Pada fakta di lapangan, organisasi memiliki budaya yang menekankan pada pengembangan sumber daya manusia.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Mohanty dan Rath (2012) terutama terkait dimensi hierarchy dan market cultures yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Beberapa alasan yang menyebabkan tidak terdapat pengaruh diantara kedua variabel tersebut adalah yang pertama karena tidak bergantungnya satu variabel dengan variabel lainnya. Yang kedua adalah karena terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

5. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT EVI, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang didapat dari responden, dimensi Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa indikator “dukungan” dengan pernyataan: “atmosfir organisasi bersahabat” mendapat nilai rata-rata tertimbang tertinggi.

Fenomena tersebut terjadi karena dari segi responsibility, organisasi bergantung pada penilaian individu bukan penilaian grup. Hal ini tentunya tidak menjadi masalah bagi kepuasan kerja karyawan di PT EVI karena organisasi yang cenderung obyektif dalam menilai kinerja individu. Hal ini didukung oleh penelitian dari Tsai (2014) dimana iklim organisasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena sistem manajemen, penghargaan, motivasi yang merupakan beberapa dimensi utama dari iklim organisasi yang menjadi faktor utama terbentuknya kepuasan kerja.

6. Pengaruh iklim organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Fenomena ini terjadi karena iklim organisasi karena tidak bergantungnya satu variabel dengan variabel lainnya. Yang kedua adalah karena terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Yang ketiga adalah karena iklim organisasi bukan merupakan prediktor utama dari OCB yang dimana iklim organisasi hanya merupakan berperan sebagai dasar persepsi dari kondisi didalam organisasi.

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT EVI dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Dalam hal ini, karyawan PT EVI memiliki kepuasan kerja yang tinggi dimana hal tersebut mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi dari karyawan itu sendiri. Kepuasan yang ada diantara karyawan memberikan pengaruh positif terhadap upaya kerja serta produktivitas karyawan di PT EVI.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi dari Ikonne (2013) dimana keseluruhan dimensi dari kepuasan kerja berpengaruh terhadap keseluruhan dimensi dari OCB. atasan dalam membuat keputusan.

8. Besaran hubungan antar variabel secara langsung, tidak langsung dan total

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, berbeda dengan budaya organisasi dan iklim organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Namun demikian, budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB yang dimediasi oleh kepuasan kerja,

Dalam fakta di lapangan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap OCB karena pada PT EVI, pemimpin memiliki pengaruh dalam membentuk perilaku karyawan dalam menghasilkan sikap yang positif. Pemimpin dalam PT EVI memberikan contoh yang positif bagi karyawan dalam segi pertimbangan terkait konsekuensi moral dan etika dalam membuat keputusan. Manifestasi dari gaya kepemimpinan terhadap karyawan dalam bentuk perilaku tersebut sangat berpengaruh terhadap OCB dari karyawan.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT EVI Seorang karyawan dapat merasakan kepuasan kerja ketika pemimpin berperan aktif dan peduli terhadap karyawan baik dari peran aktif pemimpin dalam memberikan pembelajaran dan pelatihan terhadap karyawan.
2. Gaya kepemimpinan signifikan terhadap OCB pada PT EVI. Seorang karyawan yang memiliki pemimpin yang suportif dan fasilitatif terhadap kebutuhan karyawan memberikan dampak positif dalam bentuk teladan atau *role model* dari pemimpin sehingga karyawan akan memiliki perilaku proaktif seperti yang pemimpin contohkan.
3. Budaya organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT EVI. Budaya organisasi yang memfokuskan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebagai basis dari kesuksesan akan melahirkan kepuasan kerja karyawan.

4. Budaya organisasi tidak signifikan terhadap OCB pada PT EVI. Disebabkan adanya variabel independen lain yang dapat menjadi prediktor kuat untuk OCB.
5. Iklim organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja pada EVI. Atmosfir organisasi yang bersahabat memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Didalam atmosfir yang mendukung tersebut akan memunculkan rasa nyaman dan aman dari karyawan terhadap organisasi.
6. Iklim organisasi tidak signifikan terhadap OCB pada PT EVI. Disebabkan adanya variabel independen lain yang dapat menjadi prediktor kuat untuk OCB.
7. Kepuasan kerja signifikan terhadap OCB pada PT EVI. Dengan adanya kepuasan kerja didalam diri karyawan akan membentuk sikap prososial atau OCB didalam diri karyawan di PT EVI. Kepuasan kerja tersebut merupakan manifestasi dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi yang mendukung dari PT EVI sehingga memberikan dampak yang positif pula terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, N., J. and Gundersen, A. (2008), "International Dimension of Organizational Behavior", USA: Thomson Learning.
- Armstrong, M. (2007), "A Handbook of Human Resouce Management Practice", USA: Kogan Page Limited.
- Barling, J. and Cooper, C., L. (2008), "The Sage Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches", London: Sage Publications, Ltd.
- Burke, R., J. dan Cooper, C., L. (2005), "Reinventing Human Resource Management: Challenges and New Directions", London: Routledge.
- Cole, G., A. (2004), "Personnel and Human Resource Management", London: Thomson Learning.
- Price, A. (2007), "Human Resource Management in a Business Context", London: Thomson Learning.
- Griffin, R., W. dan Moorhead, G. (2008), "Organizational Behavior: Managing People and Organization", Ohio: Cengage Learning.
- Knights, D. and Willmott, H. (2007), "Introducing Organizational Behavior Management", London: Thomson Learning.
- Luthan, F., Luthans, B., C. and Luthans, K., W. (2015), "Organizational Behavior: An Evidence Based Approach", North Carolina, Information Age Publishing, Inc.
- Mathis, R., L. dan Jakson, J., H. (2010), "Human Resource Management", Ohio: Cengage Learning.
- Maughan, M. (2014), "Organizational Behavior", London: Palgrave Macmillan.
- Randhawa, G. (2007), "Human Resource Management: An Introduction", New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.

Schermerhorn, J., R., Osborn, R., N., Bien, Mary. And Hunt, J., G. (2012), "Organizational Behavior", USA: John Wiley and Sons, Inc.

Sugiyono (2011), "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D", Bandung: Alfabeta.

Supriyadi, E. (2014), "SPSS+AMOS Perangkat Lunak Statistik", Jakarta: In Media.

Alhammad, N., A. (2017), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Afektif Terhadap OCB (Studi Kasus di BMT Amanah Ummah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali)", *Repository UMY*.

Bez, O. (2010), "*Organizational Citizenship Behavior and its Relationship with Major Attitudinal Factors: A Comparative Study between Two Police Regions of Turkish National Police*", Virginia Commonwealth University.

Byrne, D., M. (2011), "*The Relationship of Leadership Style of The Department Head to Nursing Faculty Professional Satisfaction and Organizational Commitment*", University of Missouri-Columbia.