

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Milenial
(Studi Kasus di Kota Tangerang Selatan)**

Muhammad Yusuf^{1,*}, Cecep Haryoto²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl KH Ahmad Dahlan, 15419

*E-mail: m.yusuf@umj.ac.id

DOI : [10.24853/jmmb.4.2.63-72](https://doi.org/10.24853/jmmb.4.2.63-72)

Diterima: 30 Mei 2023

Direvisi: 14 Agustus 2023

Disetujui: 29 Agustus 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 97 orang karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan. Pengumpulan data dengan kuesioner melalui google form dan pengambilan sampel dengan teknik Sample Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan, (b) iklim organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan, dan (c) kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan.

Kata kunci: *kepuasan kerja, iklim organisasi, organizational citizenship behaviour (OCB)*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational climate on organizational citizenship behavior (OCB) of millennial employees in South Tangerang City. This study uses an associative method with a quantitative approach, with a total of 97 millennial employees in South Tangerang City. Collecting data with a questionnaire via google form and taking samples with the Sample Random Sampling technique. The results of the study show that (a) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) of millennial employees in South Tangerang City, (b) organizational climate has an effect on organizational citizenship behavior (OCB) of millennial employees in South Tangerang City, and (c) job satisfaction and organizational climate jointly affect organizational citizenship behavior (OCB) of millennial employees in South Tangerang City.

Keywords: *Job satisfaction, organizational climate, organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis, karena tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas organisasi atau perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus memandang manusia sebagai aset bukan sebagai beban, sehingga perlu ditingkatkan kemampuannya melalui berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia. Dengan kemampuan yang semakin meningkat, maka tujuan organisasi atau perusahaan mudah dapat dicapai.

Sumber daya manusia dewasa ini di berbagai organisasi atau perusahaan di dominasi oleh generasi muda yaitu generasi milenial. Pengertian generasi milenial yang dikutip dari Kompas.com (2023) bahwa generasi milenial sebagaimana dikenal dengan nama lain yaitu generasi Y, merupakan generasi dimana lahir antara tahun 1980 sampai dengan 1995, pada saat perkembangan teknologi sangat pesat. Mereka besar di lingkungan yang membuat mereka mahir dalam menggunakan *smartphone* dan sosial media, secara otomatis mereka sangat mahir menggunakan teknologi informasi. Fakta mengenai dominasi generasi milenial atau generasi Y pada dunia kerja saat ini dapat dilihat dari hasil sensus penduduk tahun 2020 oleh BPS (Badan Pusat Statistik) dari 270,20 juta jiwa penduduk Indonesia dimana generasi milenial (Y) (usia 24 – 39 tahun) mencapai 25,87% dan generasi Z (usia 8 – 23 tahun) mencapai 27,94%, sedangkan generasi X (usia 40-55 tahun) sebanyak 21,88% dan sisanya generasi Baby Boomer 11,56%, Pre-Boomer 1,87%, dan Post Generasi Z 10,88%. (demakkab.bps.go.id). Bila dilihat usia generasi milenial yaitu antara 24 – 39 tahun merupakan usia yang sangat produktif, sehingga akan menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial dalam mendukung tercapai tujuan setiap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, generasi milenial perlu mendapat perhatian khusus dari setiap organisasi atau perusahaan, agar mereka mampu memberi kontribusi yang berarti bagi organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. Kontribusi tersebut merupakan kesediaan generasi milenial untuk melakukan

berbagai hal terkait dengan pekerjaannya yang disebut dengan istilah *organizational citizenship Behaviour* (OCB). Ahmad Bustomi dkk (2020:5) menyatakan bahwa dalam konsep *organizational citizenship behaviour* (OCB) dijelaskan bahwa dimana para pekerja memiliki kebebasan dan senang hati melakukan suatu hal dan adanya saling memahami serta tidak adanya tuntutan imbalan secara resmi pada organisasinya, sehingga perilaku tersebut akan sangat membantu serta memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Generasi milenial merupakan generasi yang tumbuh seiring dengan perkembangan internet dan akses informasi, sehingga memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Diantara karakteristik generasi milenial dalam dunia kerja, adalah (1) Menyukai konsep kerja fleksibel seperti *work-life*. Mereka percaya bekerja bisa dilakukan dimana saja dan kapan pun berkat bantuan teknologi, (2) Memperjuangkan keberagaman dan hak orang banyak. Mereka sangat peduli akan keberagaman dan kesetaraan hak, (3) Keterbukaan dan peka terhadap perubahan. Mereka lebih cepat tanggap dalam menghadapi perubahan dan cerdas memanfaatkan kesempatan yang ada, (4) Mementingkan pengembangan diri. Mereka menyukai dan tertarik adanya kesempatan untuk berkembang dan belajar dari hal-hal baru, (5) Menyukai gaya komunikasi terbuka dan dua arah. Mereka cenderung tidak suka didikte dan mementingkan adanya kebebasan berpendapat, serta menyukai lingkungan kondusif dimana atasan tidak jarang melakukan komunikasi dan terbuka terhadap masukan serta pendapat dari pada stafnya. Mereka menyukai konsep ‘mentor’ dari pada ‘bos’. (Charles, 2022). Dari karakteristik tersebut maka dapat dikatakan bahwa generasi milenial dalam bekerja menyukai kebebasan, keterbukaan, dan ingin terus berkembang. Jadi untuk mencapai sumber daya manusia yang memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB). Menurut Eddy Triyono dalam Nurhasnawati dan Mhd. Subhan (2018:98) OCB (*organizational citizenship behaviour*) suatu hal yang tidak adanya tuntutan terhadap untuk perolehan imbalan dari perusahaan atau

organisasi, seperti kenaikan gaji atau adanya bonus, sehingga OCB tercipta karena tidak didasari oleh harapan untuk mendapatkan imbalan dimana para pekerja melakukan pekerjaan yang lebih banyak untuk perusahaan atau organisasi mereka.

Untuk itu, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan para karyawannya yang mayoritas generasi milenial terutama dalam hal memahami karakteristik mereka, seperti apa yang menjadi harapan dan keinginan mereka, dengan harapan agar generasi milenial memiliki OCB yang tinggi. Faktor yang diduga mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya, bila kepuasan kerja rendah maka kontribusi seorang individu pada organisasinya juga akan rendah. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai suatu perasaan seorang pekerja antara menyukai atau tidak menyukai atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Robbins dan Judge (2014:108) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif seorang individu atas pekerjaannya yang didapatkan dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif tersebut identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seorang individu dari pekerjaannya telah banyak dipenuhi. Jadi bila tingkat kepuasan kerja seseorang individu tinggi, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) akan tinggi, sebaliknya bila tingkat kepuasan kerja seseorang individu rendah, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan rendah.

Iklim organisasi juga salah satu faktor penting seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya, bila iklim organisasi dimana seorang individu bekerja tidak nyaman maka kontribusinya pada organisasi atau perusahaan akan rendah. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai persepsi seorang individu mengenai kualitas lingkungan internal organisasi dimana ia bekerja yang secara relatif dirasakan yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Luthans dalam Simamora (2015:34) iklim organisasi merupakan suatu psikologi organisasi atau suatu lingkungan internal dimana suatu kondisi di dalamnya perilaku

anggota dapat terpengaruh dan iklim organisasi dapat tercipta oleh adanya aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam organisasi. Jadi bila suatu iklim dalam organisasi yang dirasakan oleh seseorang individu pada organisasinya nyaman dan menyenangkan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) akan tinggi, sebaliknya bila iklim organisasi yang dirasakan seorang individu tidak nyaman atau tidak menyenangkan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan rendah. Jadi sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) bagi karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan.

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku kerja seorang individu terkait dengan kontribusinya pada organisasi dimana individu bekerja. Robbins dan Judge (2014:198) mengartikan OCB (*organizational citizenship behaviour*) merupakan sebuah perilaku yang dipilih yang bukan merupakan bagian dari keharusan kerja secara formal dari seorang individu, akan tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Kemudian Organ yang dikutip oleh Nurafia dkk (2019:216) bahwa OCB (*organizational citizenship behavior*) merupakan suatu sikap yang dipilih oleh individu secara bebas, dan tidak secara langsung diakui pada sistem imbalan serta secara menyeluruh dalam meningkatkan jalannya organisasi. Selanjutnya menurut Vannecia dkk (2013) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan suatu sikap bebas pada individu dan secara tidak langsung dapat diakui pada sistem pemberian imbalan dan dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif atau perilaku pegawai dimana perannya melebihi dari peran yang diharuskan dan tidak secara langsung diikuti oleh sistem imbalan dalam organisasi, dan menurut Wibowo, Satrio Budi (2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Sedangkan Spitzmuller, Van Dyne dan Iliens yang dikutip oleh Ahmad Bustumo dkk (2020) dimana OCB diartikan sebuah sikap seorang individu yang tidak ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, serta juga tidak diperhitungkan dalam pemberian reward dengan formal, tetapi hal akan memacu aktivitas dan efisiensi organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat diartikan sebagai perilaku seorang individu yang memiliki kebebasan untuk memilih dan secara tidak langsung akan memberikan kontribusi yang efektif pada fungsi organisasi. Hal ini akan menguntungkan organisasi, karena individu secara sukarela memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut organ dalam Nurafia dkk (2019:220) ada lima, yaitu (a) *altruism* (kepedulian), (b) *conscientiousness* (kesadaran), (c) *civic virtue* (kebijaksanaan sipil), (d) *sportsmanship* (sportivitas), dan (e) *courtesy* (sopan santun). Kemudian dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah (a) iklim dan budaya organisasi, (b) suasana hati (*mood*) dan kepribadian, (c) dukungan organisasi yang dipersepsikan, (d) kualitas interaksi atasan bawahan yang dipersepsikan, (e) masa kerja, dan *gender* atau jenis kelamin.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dimaknai sebagai suatu perasaan seseorang individu yang dinyatakan dalam bentuk kesenangan atau ketidaksenangan terhadap pekerjaan yang dijalankan dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2014:108) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seorang individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ini berarti bahwa penilaian seseorang individu tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Kemudian Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:105) kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang merasa senang yang didapatkan dari hasil penilaian atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Dengan kata lain, kepuasan kerja

menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaannya dan juga apa yang dirasakan atas pekerjaannya. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2017:132) mengartikan kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional atau efektif atas berbagai aspek dari kerja yang dijalankan seseorang. Pengertian ini dapat dinyatakan dengan langsung bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekedar konsep mandiri, tetapi seseorang dapat secara relatif puas atas satu aspek atau beberapa aspek. Jadi kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat dimana perasaan senang seseorang atas penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan dimana seseorang bekerja.

Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Jadi kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Wibowo (2017:134) yaitu (a) *The work itself* (pekerjaan itu sendiri), yang mencakup tanggung jawab, kepentingan dan pertumbuhan, (b) *Quality of supervision* (kualitas pengawasan), ini mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial atasan, (c) *Relationship with co-workers* (hubungan dengan rekan kerja), mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat sesama rekan kerja (d) *Promotion opportunities* (peluang promosi) termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya dalam pekerjaan, dan (e) *Pay* (bayaran berupa upah atau gaji) ini mencakup kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lain. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017:120) ada dua faktor yaitu (a) faktor yang terdapat dalam diri seseorang, seperti: keserdasar intelektual (*intellectual quotient*), keserdasan khusus, umur, *gender* (jenis kelamin), pendidikan, lingkungan fisik, cara berpikir, kepribadian, masa kerja, mengalami kerja, sikap kerja, cara berpikir, emosi, dan persepsi; (b) faktor atas pekerjaan, seperti: struktur organisasi, jenis pekerjaan, kedudukan, golongan atau pangkat, jaminan keuangan, mutu pengawasan, hubungan kerja,

interaksi sosial, dan kesempatan untuk dipromosikan.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu gambaran suasana internal lingkungan suatu organisasi yang dirasakan oleh para anggota selama mereka melakukan aktivitas kerja. Menurut Luthans dalam Simamora (2015:34) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam suatu organisasi dan dimana iklim organisasi tersebut tercipta karena adanya aktivitas-aktivitas dalam organisasi tersebut. Kemudian Pasaribu dan Indrawati (2016) mendefinisikan iklim organisasi yaitu suatu mutu lingkungan yang sangat relatif pada organisasi yang dirasakan oleh para anggotanya, dan hal ini akan memiliki dampak pada sikap mereka dan juga bagaimana organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014:201) iklim organisasi mengacu pada persepsi semua anggota dalam organisasi tentang organisasi mereka dan lingkungan kerja.

Kemudian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, menurut Strees dalam Winata (2013:32) ada lima faktor yaitu (a) Penempatan personalia, hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti: kesukaan, keterampilan, spesialisasi yang dimiliki, watak, dan pengalaman; (b) Membina hubungan berkomunikasi, hal ini dapat dilihat dalam kegiatan keseharian dimana komunikasi memiliki peran yang sangat penting dan iklim organisasi terbentuk karena terciptanya komunikasi, dan dalam komunikasi secara formal maupun non formal membangun komunikasi; (c) Penugasan dan menyelesaikan konflik, hal ini dapat dilihat dimana peran seorang pimpinan untuk membantu para anggotanya untuk menjadi semakin dinamis dan juga dapat mendukung kemajuan suatu organisasi; (d) Menghimpun dan memanfaatkan informasi, hal ini dapat dilihat dimana informasi memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi sebagai media penghubung dari satu bagian ke bagian lain dalam organisasi; (e) Situasi lingkungan, hal ini terkait dengan suasana atau keadaan dalam bekerja, yang mencakup fasilitas atau sarana

yang ada atau ruangan kerja serta fasilitas lainnya.

Dimensi untuk mengukur iklim organisasi menurut Etty Susanty (2012) ada enam dimensi yaitu (a) Struktur, bentuk persaraan karyawan terhadap organisasinya secara baik mengenai tugas dan tanggungjawabnya; (b) Standar, merupakan bentuk ukuran dari perasaan untuk membetulkan kinerja dan juga derajat milik para karyawan dalam menjalankan aktivitas secara baik; (c) Bantuk tanggung jawab, merupakan sikap perasaan karyawan bahwa mereka harus dapat memimpin diri sendiri dan tidak perlu meminta pendapat pihak lain dalam menjalankan tugasnya; (d) Pengakuan, merupakan sikap perasaan karyawan ketika mereka mendapatkan imbalan yang sesuai setelah menjalankan tugas dengan baik; (e) Dukungan, merupakan sikap perasaan para pekerja terkait dengan adanya kepercayaan serta adanya saling mendukung pada kerja kelompok mereka; dan (f) Komitmen, merupakan bentuk perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sogiyono (2018:65) metode asosiatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang 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 ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial yang berkerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jadi jumlah populasi belum diketahui, sehingga sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cachran, sebagaimana pendapat Sugiyono (2018:136) mengatakan bahwa karena populasi anggota tidak diketahui secara pasti jumlahnya, maka ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran : $n = \frac{z^2pq}{e^2}$ dimana diketahui n (jumlah sampel), z (harga dalam kurve normal untuk simpangan 5%, dengan nilai 1,96), p (peluang benar 50%

= 0,5), q (peluang salah 50% = 0,5), dan e (*margin error* 10%), sehingga populasi (n) = $(1,96)^2 (0,5)(0,5) / (0,10)^2 = 96,04 = 97$ orang. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 97 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan Probability Sampling dengan teknik Sample Random Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak. Sumber data yaitu data primer yang diperoleh melalui koesioner yang disebar dengan menggunakan google form terhadap karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan. Metode analisis yang digunakan yaitu (a) uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas, (b) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastitas, (c) Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2), dan (d) uji statistik yaitu uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Sesuai dengan hasil analisis, maka berikut ini disajikan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan, sebagai berikut:

Tabel 1
 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	36	37%
2	Perempuan	61	63%
Umur			
1	24 – 28	28	29%
2	29 – 33	32	33%
3	34 – 39	37	38%
Tingkat Pendidikan			
1	D3	18	19%
2	S1	67	69%
3	S2	12	12%
Saat ini bekerja di Perusahaan			
1	Ekstraktif (mengambil hasil alam)	-	0%
2	Agraris (mengolah sumber daya alam)	-	0%
3	Dagang (e-commerce /Toko Retail, dll)	40	41%
4	Jasa (bank, asuransi, angkutan, media, dll)	52	54%
5	Industri (mengolah bahan baku menjadi barang jadi)	5	5%
Berapa kali pindah bekerja			
1	Belum pernah pindah	15	16%
2	1 – 2 kali	27	28%
3	3 – 4 kali	46	47%
4	Lebih dari 4 kali	9	9%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dijelaskan beberapa karakteristik responden, sebagai berikut:

- Jenis kelamin, responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki, yaitu perempuan 63% dan laki-laki hanya 37%.
- Umur, urutan pertama pada kisaran 34 sampai 39 tahun sebanyak 38%, urutan kedua pada kisaran 29 sampai 33 tahun yaitu 33%, dan urutan ketiga pada kisaran 24 sampai 28 tahun yaitu 29%.
- Tingkat Pendidikan, lebih dominan mereka berpendidikan S1 sebanyak 69%, lalu berpendidikan D3 sebanyak 19%, dan terakhir berpendidikan S2 sebanyak 12%.
- Jenis perusahaan tempat bekerja saat ini, pada umumnya mereka bekerja di perusahaan jasa sebanyak 54%, lalu perusahaan dagang sebanyak 41%, kemudian perusahaan industri sebanyak 5%.
- Berapa kali mereka pindah bekerja, pada umumnya mereka sudah pindah kerja 3-4 kali sebanyak 47%, yang pindah 1-2 kali sebanyak 28%, yang belum pindah 16%, dan pindah lebih dari 4 kali sebanyak 9%

2. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja dengan 10 item pernyataan, variabel iklim organisasi dengan 10 item pernyataan, dan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan 12 item pernyataan, dimana nilai r_{tabel} dari seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid (tepat). Kemudian hasil uji reliabilitas, dimana semua variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, berarti semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel (konsisten)

3. Uji Asumsi Klasik

Model persamaan regresi pada penelitian ini memenuhi persyaratan asumsi klasik, karena semua data berdistribusi normal, dan model bebas dari gejala multikolinieritas, serta terbebas dari heterokedastitas. Jadi model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan perhitungan statistik diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.342	.677		5.112	.004
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.612	.323	.622	4.675	.011
Iklim Organisasi (X ₂)	0.354	.378	.479	3.223	.046

Pada tabel 2 di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,342 + 0,612X_1 + 0,354X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 2,342, ini berarti jika kepuasan kerja dan iklim organisasi nilainya nol (0) atau konstanta, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) bernilai 2,342.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₁) yaitu 0,612, ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,612 dengan asumsi variabel independen lain (iklim organisasi) nilainya tetap dan memiliki nilai arah positif. Artinya jika kepuasan kerja meingkat, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X₂) yaitu 0,354, ini berarti bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,354 dengan asumsi variabel independen lain (kepuasan kerja) nilainya tetap dan memiliki nilai arah positif. Artinya jika iklim organsasi baik, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) akan meningkat.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R² mengukur besarnya kemampuan variabel independen (kepuasan kerja dan iklim organisasi)

dalam menerangkan atau memberi kontribusi terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behaviour* - OCB). Hasil perhitungan statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789	.623	.605	.6738

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka diketahui nilai r Square sebesar 0,623 atau 62,3%, artinya bahwa sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% disumbang atau dikontribusi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5. Uji Statistik

a. Uji t (Uji Parsial)

Pada uji t pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Nilai t_{tabel} dicari dari dengan tingkat keyakinan 95%, α =5%, Derajat Kebebasan (*Degree of Freedom* – DF) = n-k-1 atau 97-2-1= 94, sehingga nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil uji t seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.342	.677		5.112	.004
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.612	.323	.622	4.675	.011
Iklim Organisasi (X ₂)	0.354	.378	.479	3.223	.046

Sumber: Data Primer Diolah

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pada tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} 4,675 > t_{tabel} 1,986 dan nilai Sig 0,011 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis observasi (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*

(OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan. Jadi jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat.

- 2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pada tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} 3,223 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai $Sig 0,046 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan. Jadi jika iklim organisasi yang karyawan rasakan baik, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat.

b. Uji F (Uji Simultan)

Pada uji F pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dicari dari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, Derajat Kebebasan (*Degree of Freedom – DF*) = $n - k - 1$ atau $97 - 2 - 1 = 94$, sehingga nilai F_{tabel} sebesar 3,093. Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh hasil uji t seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 5
 Hasil Uji F
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.457	2	.861	7.752	.012
Residual	6.763	95	.125		
Total	9.220	97			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi
 b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Sumber: Data Primer Diolah

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pada tabel 5 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 7,752 > F_{tabel} 3,093$ dan nilai $Sig 0,012 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan. Jadi jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi dan iklim organisasi yang dirasakan baik, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dilakukan pembahasan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan, karena nilai $t_{hitung} 4,675 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai $Sig 0,011 < 0,05$. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat, sebaliknya bila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati (2012), Khasbulloh Huda (2018), dan Khasbulloh Huda (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan, karena nilai $t_{hitung} 3,223 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai $Sig 0,046 < 0,05$. Jadi semakin baik iklim organisasi yang karyawan rasakan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat, sebaliknya bila iklim organisasi yang karyawan rasakan kurang baik, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati (2012), Wirawan S. Pudjiomo dan Alimatus Sahrah (2019), dan Mega Reta Lestari dan Firman Kurniawan Sujono (2021), yang

menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara Bersama-sama Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan, karena nilai $F_{hitung} 7,752 > F_{tabel} 3,093$ dan nilai $Sig 0,012 < 0,05$. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin baik iklim organisasi yang mereka rasakan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan meningkat, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin buruk iklim organisasi yang mereka rasakan, maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) mereka juga akan menurun. Hal sejalan dengan hasil penelitian oleh Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan.

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan.

Kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan milenial di Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim

Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1, 2012.

Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, dan Herman. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Dakwah, Volume 5, Nomor 1, 2020, 1-16*.

BPS (2023). Diakses pada 2023, 5 Januari dari <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>).

Charles (2022). Diakses pada 5 Januari 2023 dari

<https://www.office99.com/karakteristik-generasi-milenial-dalam-dunia-kerja>.

Colquitt, J. A., Lepine, Jeffrey A., & Wesson, Michael J. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Doli Maulana Gama Samudera Lubis. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi, dan Kesehatan (J-P3K)*, Vol. 1, No. 2, 2020.

Ety Susanty. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 8 No. 2, 2012, pp. 121–134.

Khasbulloh Huda. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Citayasa Perdana). *Jurnal OPTIMA*. Volume II, No. 1, 2018.

Kompas.com (2023). Diakses pada Januari 2, 2023 dari:

<https://www.kompas.com/skola/read/2021/04/17/130000069/jangan-tertukar-ini-pengertian-generasi-x-z-milenial-dan-baby-boomers>.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mega Reta Lestari dan Firman Kurniawan Sujono. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, Vol. 3 No. 1, Februari 2021.

- Ni Kadek Berliana Yola Hindristina, I Wayan Sujana & Ni Nyoman Ari Novarini. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. *Jurnal EMAS Vol.2 No. 1, Januari 2021*.
- Nurafia, St. Syamsudduha, & Ulfiani Rahman. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah, Vol. III, No. 2, Desember 2019*.
- Nurhasnawati & Mhd Subhan. 2018. Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *IJEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan, Vol. 1, No. 2, Oktober 2018*
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vannecia, Eddie, & Roy. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1 2013*.
- Wibowo, Satrio Budi. 2019. Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Karakter Loyalitas pada Organisasi. Dikutip dari: <https://ummetro.ac.id/organizational-citizenship-behaviour-ocb-karakter-loyalitas-pada-organisasif>.
- Wibowo., 2017. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketiga*. Depok: PT. RajaGrafindo Persana.
- Winata Putra. 2013. "Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian". Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan S. Pudjiomo dan Alimatus Sahrah. 2019. The Influence of Organizational Climate and Work Involvement on OCB Of BPKAD Employees. *Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 21, No. 2, Agustus 2019. Pp. 78-88*.