

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada ASN di BKD Provinsi Sumatera Barat, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kategori iklim organisasi ASN di BKD Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 67 ASN yang menjadi responden sebanyak 36 ASN berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 53,7%.
2. Kategori *organizational citizenship behavior* ASN di BKD Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 67 ASN yang menjadi responden sebanyak 35 ASN berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 52,2%.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi .000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif iklim organisasi yang secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKD Provinsi Sumatera Barat.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan dalam pembentukan serta peningkatan perilaku OCB pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran berikut :

1. Saran Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu penambah wawasan dan pengembangan dalam bidang ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Temuan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada ASN di BKD Provinsi Sumatera Barat dapat memperkaya pemahaman teoretis mengenai bagaimana faktor lingkungan kerja memengaruhi perilaku prososial karyawan di instansi pemerintahan. Temuan ini juga memperkuat teori Organ tentang OCB yang menyatakan bahwa persepsi pegawai terhadap kondisi instansinya turut memengaruhi sejauh mana bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas formalnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan dalam konteks organisasi sektor publik.

2. Saran Praktis

a. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Bagi ASN diharapkan dapat lebih aktif menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* seperti *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship* dalam menjalankan tugas. Hal ini penting, selain untuk peningkatan kinerja pribadi, tetapi juga untuk membangun iklim organisasi yang saling mendukung, efektif, dan profesional di lingkungan instansi.

b. Bagi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat

Dalam upaya meningkatkan kualitas iklim organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerja, instansi disarankan untuk mengadakan kegiatan kebersamaan seperti outing. Kegiatan ini berfungsi sebagai sarana untuk mempererat hubungan antarpegawai, menumbuhkan perasaan bahagia, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Iklim organisasi yang terbentuk dari kedekatan dan rasa saling mengenal antarpegawai, pada akhirnya dapat mendorong ASN untuk lebih proaktif dan peduli terhadap lingkungan kerja mereka, yang tercermin dalam perilaku OCB

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan temuan ini dengan melibatkan lebih banyak variabel, seperti kompensasi finansial, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan sebagai faktor yang juga berpengaruh terhadap OCB. Selain itu, disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed method* untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif ASN terkait iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

d. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2024). Negara Dengan Kinerja Asn Terbaik Dunia. *Databoks*.
- Al-Baqarah: 148. (T.T.). *Al-Quran Kementrian Agama*.
- Al-Jumuah: 10. (T.T.). *Al-Quran Kementrian Agama*.
- Al-Maidah: 2. (T.T.). *Al-Quran Kementrian Agama*.
- Al-Qashash: 77. (T.T.). *Al-Quran Kementrian Agama*.
- Amelia, R., Nur Imamah, F., Aprilia, R., Nabila Alya, R., Azizah, S., Aulia, D., & Aji Andika, M. (2024). *Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori Dan Implementasi Dalam Perspektif Islam* (Vol. 1, Nomor 1).
- Amseke, F. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur Di Kupang*. Magister Sains Psikologi Program Pascasarjana Uksw.
- Andriany, D., & Meiyanto, S. 2021. Peran Mediasi Self-Efficacy Pada Work Engagement Dan Perceived Organizational Support. *Cognicia Vol 9*(2).
- Arsy, V. A. (2023). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang. *Skripsi. Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang*.
- Aswitama, F. K., & Qomariyah, N. (2021). Meninjau Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 246–257. <https://doi.org/10.35760/Psi.2021.V14i2.3865>
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bkd Provinsi Sumatera Barat. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023*. Lkijp Tahun 2023.
- Bkn. (2022). *Pendekatan Sense Of Belonging Dalam Upaya Internalisasi Budaya Kerja "Berakhlak" Asn*. Civil Apparatuspolicy Brief.
- Blavatnik School Of Government. (2024). *The Blavantik Indeks Of Public Administration 2024 Result Report*. University Of Oxford.

- Cahyani, A., Winarsunu, T., & Nur Rokhmah, S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Cognicia*, 12(2). <https://doi.org/10.22219/Cognicia.V12i2.34245>
- Erkiliç, E., & Güllüce, A. Ç. (2017). Investigation Of Organizational Citizenship Behavior Of Hotel Employees By Structural Equation Model. *Ibusiness*, 09(02), 31–47. <https://doi.org/10.4236/Ib.2017.92003>
- Fadhilah, R. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Mediasi Komitmen Organisasi*.
- Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 29(1), 28. <https://doi.org/10.22146/Buletinpsikologi.48004>
- Grasiaswaty, N., Ratna, F., Dan, J., & Setyasih, N. (2016). *SEMINAR ASEAN 2nd Psychology & Humanity Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Peer Review Di Indonesia*.
- Horizon, Z. (2023). Maklumat Peayanan Bkd Provinsi Sumatera Barat. *Bkd.Sumbarprov.Go.Id*.
- Hossain, Md. M. (2020). Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment Among Clinical Nurses In Bangladesh. *Open Journal Of Nursing*, 10(07), 693–704. <https://doi.org/10.4236/Ojn.2020.107049>
- Indonesia, R., L945, T., Ketentuan, B. I., & Pasal, U. (2023). *Repubuk Indonesia-2-Dengan Persetujuan Bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Dan Presiden Republik Indonesia Pasal 20 Dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Wright, J. 2015. *International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences*. Usa : University Of Central Florida.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/Jehss.V2i3.110>
- Khasanah, M., & Kusmaryani, R. E. (2024). *Acta Psychologia Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai*. Vol. 6(1).
- Kurniawan, H. (2021). Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank X Padang. *Psyche 165 Journal*, 14(02).

- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*.
- Lestari, M., & Sujono, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Dalam *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* (Vol. 3, Nomor 1).
- Liliana, A. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Di Uptd Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah*. Psikologi Uin Riau.
- Marpaung, M. (2025). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan*.
- Munir, M. F. A. 2020. Peran Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Mediator Pengaruh Transformational Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Direktorat Jenderal Pajak). *Tesis*. Malang : Univeritas Brawijaya.
- Ndaumanu, M. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang*.
- Negara, D. (2022). *Perilaku Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru* (Vol. 4).
- Nugroho, A., Nurulita, E., & Sihite, J. (2020). How Work Satisfaction And Organization Climate Influence Organizational Citizenship Behaviour. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 427. <https://doi.org/10.22441/Mix.2020.V10i3.008>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research*.
- Poeni, M., & Guspa, A. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Yasin*, 5(1), 286–301.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78. <https://doi.org/10.26486/Psikologi.V21i2.878>
- Quthb, S. (2002). *Tafsir Fi Zhilail - Qur'an: Dibawah Naungan Al-Quran Jilid Iv*. Gema .
- Rahma, S. (2015). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perusahaan*. Sultan Amai Press.

- Rahwidiharto, T. (2003). *Hubungan Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Sekretariat Kabinet*. Universitas Indonesia.
- Riyadi, S., Sofwan Firdaus, A., & Anwar Universitas Islam Batang Hari Jambi, K. (2025). Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam. *Integrative Perspectives Of Social And Science Journal*, 2(1), 723.
- Safitri, E. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaavior Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Kantor Gubernur Aceh. *Skripsi*.
- Shihab, Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran* (Vol. 10). Lentera Hati.
- Sobandi, B., Hidayat, N., & Harijanto, S. (2021). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 114–122. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4234>
- Sofwati, N. N., Meiske Claudia, & Aprianti. (2023). The Effect Of Organizational Climate On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Work Engagement As An Intervening Variable: A Case Study Of Employees Of The Regional Office Of The Directorate General Of Treasury Of South Kalimantan Province. *Open Access Indonesia Journal Of Social Sciences*, 6(6), 1198–1205. <https://doi.org/10.37275/oaijs.v6i6.191>
- Tarigan, G. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan* (Vol. 4, Nomor 1).
- Thabari, A. (2007). *Tafsir Ath-Thabari Jilid 2*. Pustaka Azzam.
- Triyanto, A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4).
- Wirawan. (2016). *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital*. Deepublish.