



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama suatu kelompok orang dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kerjasama anggota organisasi dibutuhkan terutama saat terjadi perubahan yang tidak dapat dihindari, seperti perubahan lingkungan kerja, ekonomi, politik, sosial dan teknologi. Pihak perusahaan dengan segala komponennya dituntut untuk memberikan kinerja terbaik agar dapat merespon dengan cepat dan mengambil strategi yang tepat untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja kelompok maupun kinerja individu sehingga menjadikan organisasi memiliki kekuatan untuk menghadapi persaingan di era globalisasi, sehingga perlu bagi organisasi memandang karyawan tidak lagi sebagai beban melainkan aset untuk perusahaan agar tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut (Waspodo & Minadaniati, 2012).

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dibutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan tetapi juga kemauan untuk berpartisipasi dan melakukan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Karena meskipun seorang karyawan memiliki kemampuan, namun jika tidak memiliki kemauan untuk bekerja secara maksimal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja dalam organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan dalam sebuah *teamwork* sangat diperlukan demi terselesaikan tugas-tugas secara keseluruhan. Kontribusi seorang karyawan di luar deskripsi kerjanya inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memperlihatkan perilaku OCB akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008).

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. pendapat lain menyatakan bahwa OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Perilaku OCB bersifat sukarela dan bebas memiliki arti perilaku yang tidak diharuskan dalam deskripsi jabatan maupun tuntutan berdasarkan kontrak perusahaan, melainkan sebagai pilihan personal (Prihatsanti & Dewi, 2010).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Siliwangi Kasim Riau

PT Perkebunan Nusantara V (PTPN V) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pertanian, khususnya subsektor perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau. PTPN V memiliki usaha yang bergerak dalam bidang usaha budidaya (subsistem *on-farm*) dan pengolahan lanjutan (subsistem *off-farm*) komoditi pertanian. PTPN V memiliki visi yaitu “menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global” dengan misi yaitu “mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholders* berwawasan lingkungan berdasarkan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan menciptakan nilai tambah perusahaan secara berkelanjutan”. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Dayun sudah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* namun belum maksimal.

Organ & Ryan (1995) mengungkapkan lima aspek *Organizational Citizenship Behavior* adalah: *altruism*, yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan PTPN V Sei Buatan Dayun menunjukkan perilaku sukarela membantu apabila rekan kerja mengalami masalah dalam menyelesaikan tugas, namun perilaku *altruism* pada karyawan masih belum maksimal, beberapa karyawan menunggu perintah dari atasan untuk membantu rekan kerja, dan karyawan tidak bersedia membantu dengan alasan tidak mendapatkan gaji dari pekerjaan yang dilakukan untuk membantu rekan kerjanya. (Wawancara kepada karyawan bagian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

administrasi SDM/Umum pada tanggal 19 Januari dan 24 September 2016, dan karyawan bagian pengolahan pada tanggal 25 September 2016).

*Compliance or conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela yang bukan merupakan tugas pekerja yang ditandai dengan kerapian, ketepatan waktu, kehati-hatian, kedisiplinan dan dapat dipercaya. Berdasarkan wawancara, tidak semua karyawan menunjukkan *compliance or conscientiousness*. Beberapa karyawan PTPN V Sei Buatan Dayun tidak tepat waktu mengumpulkan laporan dan terlambat menghadiri apel pagi. Karyawan lain juga mengaku beberapa kali menerobos dari belakang saat terlambat masuk kerja, karena di tempat kerja tidak menggunakan sistem absensi elektrik. (Wawancara kepada karyawan bagian teknik umum dan bagian administrasi SDM/Umum pada tanggal 18 dan 19 Januari 2016 dan bagian pengolahan pada tanggal 25 September 2016).

*Civic virtue*, yaitu keinginan bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi. Berdasarkan wawancara, beberapa karyawan PTPN V Sei Buatan Dayun tidak kembali bekerja setelah jam istirahat terutama pada hari sabtu, beberapa karyawan tidak hadir apel pagi dan tidak mengikuti *briefing*. Karyawan lain mengatakan bahwa ia tidak dapat bebas mengungkapkan pendapat karena merasa takut ketika salah berbicara dan takut dengan resiko yang akan terjadi. (Wawancara kepada karyawan bagian teknik umum pada tanggal 18 Januari 2016 dan bagian laboratorium pada tanggal 24 September 2016).

*Courtesy*, yaitu usaha mencegah masalah pekerjaan, menghargai dan memperhatikan orang lain. Berdasarkan wawancara, karyawan PTPN V Sei Buatan Dayun telah menunjukkan perilaku *courtesy*, terlihat karyawan saling





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghargai dan memperhatikan rekan kerja dalam satu tim, karyawan menganggap rekan kerja sudah seperti keluarga. Namun tidak semua karyawan menunjukkan *courtesy*, beberapa karyawan bekerja individual dalam kelompoknya, kurang memperhatikan rekan kerja dan hanya memperhatikan pekerjaan mereka sendiri. (Wawancara kepada karyawan bagian teknik umum pada tanggal 18 Januari 2016).

*Sportsmanship*, keinginan memberikan toleransi tanpa mengeluh dalam menghadapi masalah. Berdasarkan wawancara, beberapa karyawan PTPN V Sei Buatan Dayun mengeluh masalah gaji dan premi saat buah sawit sedikit. Beberapa karyawan juga mengeluhkan masalah peralatan yang terbatas dari perusahaan dan mengeluh masalah layanan kesehatan yang diberikan perusahaan. (Wawancara kepada karyawan bagian teknik umum dan bagian administrasi SDM/Umum, pada tanggal 18 dan 19 Januari 2016, dan bagian pengolahan pada tanggal 25 September 2016).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. OCB dapat meningkatkan produktivitas manajer, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat membentuk perilaku OCB karyawan, karena tanpa adanya OCB, organisasi akan mendapatkan kesulitan dalam mencapai tujuan dan dapat menghambat kelancaran produktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Lin dkk (2008) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi OCB, meliputi: individu, kelompok, dan organisasi (iklim organisasi dan budaya organisasi). Penelitian yang dilakukan Prihatsanti & Dewi tahun 2010 menemukan bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak.

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain (Sunyoto, 2013). Gibson, et al., (2012) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai dan lain-lain.

Menciptakan iklim organisasi yang kondusif tidak hanya semata-mata memperhatikan bagaimana sistem maupun struktur dirancang tetapi juga adanya pertanggungjawaban, dukungan, penghargaan dan komitmen yang ada pada sumber daya manusia perusahaan itu. Iklim organisasi merupakan perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi (Tobari, 2014).

Karyawan yang merasakan iklim kondusif dalam organisasi akan melakukan kinerja yang terbaik demi kepentingan perusahaan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan perilaku OCB. Jika setiap karyawan memiliki perilaku OCB, maka mereka akan saling membantu dalam bekerja, mencintai perusahaan, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja. Hal tersebut merupakan perilaku ideal organisasi yang menguntungkan dan mampu menunjang produktivitas dalam perusahaan.

Iklm organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Gholami, dkk., (2015) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan positif antara iklim organisasi dengan OCB antar staf di rumah sakit dan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Dewi (2010) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan temuan hasil wawancara, beberapa karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Dayun merasa suasana kerja yang dialami pada beberapa aspek dalam iklim organisasi masih belum kondusif, seperti: kurangnya *warmth* (kehangatan) pada beberapa karyawan, yaitu karyawan kurang memperhatikan rekan kerjanya di dalam kelompok kerja, kurangnya *responsibility* (tanggungjawab) karyawan karena melakukan tugas menunggu perintah dari atasan dan juga perasaan karyawan yang tidak sesuai mengenai *structure* (struktur) terkait kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.

Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terlihat pada karyawan dapat ditimbulkan oleh faktor iklim yang dialami di dalam organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sita Syarif Isim Riau

atau perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “**Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Dayun.**”

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian adalah: Apakah ada hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Dayun?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Dayun.

## D. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh Pourkiani, dkk., yang dimuat dalam Jurnal fundamental dan ilmu terapan Vol. 4, tahun 2014 dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* antara Karyawan di Perusahaan Gas Khuzestan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Populasi dalam penelitian sebanyak 1276 karyawan dan 296 subjek terpilih berdasarkan formula Cochran. Perbedaan





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan penelitian ini adalah penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel. Pada penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner berdasarkan teori Podsakoff (1990) dan iklim organisasi oleh Halpin dan Craft sedangkan pada penelitian ini menggunakan kuesioner OCB berdasarkan teori Organ (1995) dan iklim organisasi berdasarkan teori Litwin dan Stringer (1968). Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama ingin meneliti variabel iklim organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu subjek penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama sama pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo dan Lussy Minadaniati yang dimuat di Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya. Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan karyawan pada. PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan. Persentase sumbangan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 15,7%. Selebihnya, 84,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*



berbeda dengan penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama ingin meneliti variabel Iklim Organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu populasi dan sampel penelitian sama sama pada karyawan. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel sama sama menggunakan rumus Slovin.

Penelitian yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti dan Kartika Sari Dewi yang dimuat di Jurnal Psikologi UNDIP Vol. 7, No. 1, April 2010 dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SDN di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan dengan skor korelasi = 0,500 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel *cluster random sampling* berbeda dengan penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama ingin meneliti variabel iklim organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh M Saleh Lubis yang dimuat di Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 dengan judul pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan dua variabel. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel seluruh populasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada subjek yang diteliti, yaitu karyawan dan persamaan pada variabel yaitu sama-sama ingin meneliti variabel iklim organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmuan dalam penerapan ilmu psikologi dibidang industri dan organisasi terutama tentang iklim organisasi dan OCB. Selain itu bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.

### 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan iklim organisasi yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan OCB karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.