



Analisis Iklim Komunikasi untuk Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang

Cantika Dwinur Hariri^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn21.cantikahariri@mhs.ubpkarawang.ac.id, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id*

wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id

Korespondensi Penulis: budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id*

Abstract. *This study aims to explore existing phenomena and issues related to the communication climate and its role in enhancing Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research was conducted at the Karawang Cooperatives and SMEs Office located at Jl. Kertabumi No. 31, Nagasari, West Karawang. Using a qualitative descriptive method, the research emphasizes process-oriented analysis through direct observation, interviews, documentation, and literature review from relevant sources. Data collection techniques included observations, interviews, and document analysis. The findings reveal a strong relationship between communication climate and the development of OCB within the organization. A positive communication climate fosters a more productive and harmonious work environment, where employees are more willing to engage in behaviors beyond their formal job descriptions. Effective communication enables all parts of the organization to align in their tasks and responsibilities, allowing for better coordination and collective performance. As a result, a well-managed communication environment supports the emergence of positive OCB, such as helping behaviors, loyalty, and personal initiative. This study concludes that fostering open, supportive, and transparent communication practices within organizational settings is crucial to enhancing employee engagement and voluntary contributions that benefit the overall institution.*

Keywords: *Communication Climate; Cooperative Office; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fenomena dan permasalahan yang ada terkait iklim komunikasi serta perannya dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Karawang yang berlokasi di Jl. Kertabumi No. 31, Nagasari, Karawang Barat. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan penekanan pada analisis proses melalui observasi langsung, wawancara, dokumentasi, serta kajian literatur dari sumber-sumber yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang erat antara iklim komunikasi dan perkembangan OCB dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, di mana karyawan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku di luar tugas formalnya. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap bagian organisasi memahami peran dan kegiatan yang sedang dijalankan, sehingga koordinasi dan kinerja tim menjadi lebih optimal. Dengan manajemen komunikasi yang baik, aktivitas organisasi dapat dikelola secara lebih efisien, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku OCB yang positif seperti sikap membantu, loyalitas, dan inisiatif pribadi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa membangun praktik komunikasi yang terbuka, mendukung, dan transparan sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan serta kontribusi sukarela yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

Kata kunci : Dinas Koperasi; Iklim Komunikasi; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki rasa empati terhadap orang lain dan lingkungan sekitar untuk memperbaiki serta memperkuat interaksi sosial. Dalam melakukan tindakan positif, manusia tidak selalu didorong oleh keuntungan pribadi, seperti halnya seseorang yang bersedia membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Pegawai yang

baik cenderung menunjukkan *Organization Behavior Citizenship (OCB)*, yaitu kontribusi positif individu terhadap organisasi yang melebihi kewajiban atau peran yang diharapkan di tempat kerja. Pegawai dengan OCB mampu mengendalikan perilaku mereka sendiri dan memilih tindakan yang paling menguntungkan bagi kepentingan organisasi (Pro, 2022).

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki peran penting dalam perekonomian suatu daerah. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memberdayakan koperasi serta usaha kecil, Dinas Koperasi dan UKM harus memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga berperilaku proaktif dalam mendukung misi dan tujuan organisasi (Dinas & Kab, 2024).

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga menyediakan ruang bagi komunikasi dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang berkontribusi pada OCB. Aturan-aturan ini membantu menciptakan lingkungan yang mendukung dan iklim komunikasi yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan OCB di dalam organisasi.

Saat ini fenomena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi sangat penting, terutama berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kewenangan diskresi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Hal ini disebabkan oleh relevansi OCB dengan sifat pekerjaan polisi, yang memiliki tingkat keleluasaan yang tinggi. Oleh karena itu, perilaku OCB yang juga memberikan fleksibilitas lebih dalam melaksanakan tugas diharapkan dapat mendukung pencapaian tugas-tugas pekerjaan di lapangan secara positif (Setyabudi et al., n.d. 2022).

Melihat hal tersebut, dalam meningkatkan iklim komunikasi yang baik antar pegawai dibutuhkan pegawai yang baik dalam menjalin komunikasi sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini tidak hanya “*in role*” tetapi juga “*extra role*”. Perilaku “*extra role*” tersebut disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Novitasari.drd.,2022). Dari permasalahan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang peka dalam membangun OCB.

Dapat dilihat dalam data grafik hasil kuisisioner pra penelitian dibawah ini :



Gambar 1. Hasil pra survei

Pada diagram di atas, dapat dilihat bahwa perilaku OCB para pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Karawang menunjukkan kecenderungan yang kuat dari responden untuk membantu rekan kerja tanpa diminta. Selain itu, banyak pegawai memiliki inisiatif untuk meningkatkan proses kerja, yang menunjukkan bahwa mereka tidak hanya terfokus pada tugas pribadi mereka. Keterbukaan terhadap masukan dan umpan balik terlihat dari upaya untuk memperbaiki kinerja rekan kerja. Data observasi terkait OCB ini menunjukkan bahwa perilaku OCB di antara responden bersifat positif dan mendukung, yang dapat berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Meskipun ada beberapa tindakan yang dilakukan "Jarang" atau "Kadang-kadang," secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa perilaku OCB di organisasi cukup baik.

Beberapa faktor di atas memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan OCB di Dinas Koperasi dan UKM Karawang. Jika masih terdapat kekurangan dalam tindakan OCB, hal ini dapat mengurangi rasa kebersamaan dan solidaritas dalam tim, yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu jika tim antar pegawai tidak solid mungkin kesulitan untuk mengatasi tantangan, karena kurangnya kolaborasi dan pertukaran ide. Demikian juga sebaliknya jika tim nya solid, dengan sendirinya pegawai akan bekerja lebih efisien dan efektif, karena anggota saling mendukung dan memanfaatkan kekuatan masing-masing.

Dapat dilihat dalam data grafik hasil kuisisioner pra penelitian dibawah ini :



Gambar 2. Hasil Pra Survei

Pada diagram diatas dapat dilihat bahwa iklim komunikasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Karawang. Sebagian pegawai merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat kepada atasan, yang menunjukkan bahwa ada iklim yang mendukung komunikasi terbuka. Banyak pegawai yang sudah melaksanakan komunikasi secara rutin dengan rekan kerja, sehingga dapat menciptakan kolaborasi yang solid dan meningkatkan kerja sama tim. Responden umumnya merasa bahwa informasi yang mereka terima jelas dan akurat, yang mencerminkan efektivitas dalam penyampaian informasi di tempat kerja. Sebagian pegawai merasa cukup mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, menunjukkan adanya dukungan dalam proses kerja mereka. Banyak pegawai merasa ada kesempatan untuk menyampaikan ide-ide baru, yang menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan perbaikan. Meskipun hasilnya menunjukkan iklim komunikasi yang positif, penting untuk tetap memperhatikan area yang mungkin perlu ditingkatkan, terutama jika ada responden yang merasa kurang nyaman atau tidak mendapatkan informasi yang cukup. Upaya untuk meningkatkan komunikasi internal dapat lebih meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pegawai.

Terdapat beberapa *Research Gap* Penelitian terdahulu yang dilakukan (Ferdie et al., 2024) iklim komunikasi yang optimal akan meningkatkan OCB untuk mendorong pertukaran pengetahuan dan pembelajaran timbal balik, serta memberdayakan pengambilan keputusan yang inklusif dan terfokus. Penelitian yang dilakukan oleh (Tutut wahyudi, 2021) menunjukkan bahwa hasil penelitian di PT. Mulia Mega Makmur menunjukkan bahwa kedua variabel iklim komunikasi mempunyai dampak besar pada Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Di samping itu, kedua variabel ini juga berpengaruh secara bersamaan terhadap OCB. Sedangkan menurut penelitian terdahulu (Septina, 2020) Dalam pengujian mengenai pengaruh dalam komunikasi ke atas, ditemukan bahwa mendengarkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian penjelasan dari fenomena yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Iklim Komunikasi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang”.

Penelitian ini memiliki dua tujuan utama. Pertama, yaitu untuk mengenali permasalahan dan fenomena yang ada serta mengumpulkan informasi mengenai iklim komunikasi guna memperbaiki perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Kedua,

penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menilai iklim komunikasi dalam upaya meningkatkan OCB di Dinas Koperasi dan UKM Karawang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Adenuddin Alwy, 2022) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengelola berbagai isu terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (W. pertiwi., 2023) Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah perusahaan. SDM berfungsi penting dalam memajukan kinerja para karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kesuksesan dan masa depan perusahaan. Menurut (Amelia et al., 2022) Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, serta tenaga kerja lain. Hal ini bertujuan untuk mendukung aktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disintesisakan bahwa MSDM tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga beradaptasi dengan perubahan dinamika lingkungan bisnis, termasuk perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Oleh karena itu, MSDM menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan memastikan keberhasilan jangka panjang.

Perilaku Organisasi

Menurut (Narko et al., 2024) Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi didefinisikan sebagai kumpulan pandangan tentang pesan yang berkaitan dengan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Ini mencakup perilaku manusia, interaksi antar anggota, harapan, pertikaian antar individu, serta peluang untuk melakukan pertumbuhan dan perkembangan. Dalam buku (Perilaku Organisasi, Mochklas, 2019) Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai suatu lingkungan di mana sekelompok individu berkumpul untuk bekerja secara terencana, teratur, dan sistematis, dengan tujuan tertentu dan memanfaatkan sumber daya yang ada. Menurut (Asiva Noor Rachmayani, 2020) Perilaku organisasi yang positif dan dikelola dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Penelitian ini menilai pengaruh perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap organisasi, dengan harapan menerapkan pemahaman untuk memperbaiki efektivitas

organisasi. Perilaku organisasi dibangun dari tindakan individu dalam lingkungan kerja, interaksi dalam kelompok atau tim, serta perilaku dari institusi.

Dari penjelasan yang telah disebutkan, Teori perilaku organisasi menganalisis bagaimana manusia bertindak dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi menjadi sarana bagi kelompok untuk berkolaborasi dengan cara yang teratur dan logis untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dengan perilaku yang baik dan terkelola dengan baik, sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efisien.

Iklim Komunikasi

Menurut (Septina, 2020) Iklim komunikasi menunjukkan bagaimana pegawai merasakan pengalaman mereka mengenai cara mereka berkomunikasi dan bagaimana atasan memperlakukan mereka. Ini juga mencakup bagaimana semua pegawai berinteraksi, serta sikap dan pemahaman yang terbentuk di antara mereka. Menurut penelitian (Afina, 2019) Iklim komunikasi memainkan peranan yang sangat krusial karena menghubungkan ide-ide, emosi, dan aspirasi para anggota organisasi serta memberikan penjelasan tentang bagaimana anggota berperilaku dalam hal ini. Menurut (Perbawaningsih, 2019) Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi didefinisikan sebagai kumpulan pandangan tentang pesan yang berkaitan dengan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Ini mencakup perilaku manusia, interaksi antar anggota, harapan, pertikaian antar individu, serta peluang untuk melakukan pertumbuhan dan perkembangan. Hal ini di perkuat oleh penelitian dari (Tutut Wahyudi, 2021) Iklim komunikasi adalah kualitas lingkungan internal yang dirasakan oleh karyawan secara pribadi. Karyawan memiliki pandangan tentang pesan-pesan dan kejadian-kejadian yang ada di dalam organisasi, yang berhubungan dengan komunikasi tersebut. Menurut (Ferdinand et al., 2024) komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa perguruan tinggi dapat menghadapi dampak perubahan iklim dengan responsif dan efektif.

Dari definisi-definisi diatas dapat disintesis bahwa iklim komunikasi yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena mempengaruhi interaksi, harapan, dan perilaku anggota organisasi dalam menghadapi tantangan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Pro, 2022) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku sosial yang baik, positif, dan memiliki arti saling membantu satu sama lain untuk meringankan tugas yang telah diberikan oleh atasan, sehingga meringankan beban kerja.

Namun Menurut (Novitasari, 2022) mendefinisikan OCB sebagai perilaku bebas yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja resmi seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan menurut (Aprillia et al., n.d.2022) *Organization Behavior Citizenship (OCB)* didefinisikan sebagai “*performance that supports the social and psychological environment in which task performance takes place*”, yaitu kinerja berkontribusi dalam memberikan dukungan lingkungan sosial dan psikologis dimana tugas dilaksanakan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Aprillia et al., n.d. 2022). Secara keseluruhan, OCB tidak hanya berfokus pada tugas formal, tetapi juga pada kontribusi individu dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan organisasi.

Kerangka Pemikiran Dan Proposisi Penelitian



Gambar 3. Indikator Penelitian

Proposisi

Iklim komunikasi yang kondusif, dengan indikator seperti keterbukaan komunikasi, frekuensi komunikasi yang tinggi, kualitas informasi yang baik, sikap positif terhadap komunikasi, dan partisipasi pegawai, akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara pegawai. Semakin tinggi tingkat *altruisme*, kepatuhan, inisiatif, keterlibatan dalam tim, komitmen terhadap organisasi, dan perilaku konstruktif di antara pegawai, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan. Terdapat hubungan positif antara iklim komunikasi yang kondusif di dalam organisasi dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, menurut (Issn et al., 2022) metode penelitian ini cenderung mengedepankan proses di mana dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, dokumentasi, serta literatur dari buku dan jurnal yang relevan. Lokus penelitian dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Karawang yang berlokasi Jl. Kertabumi No. 31, Nagasari, Karawang Barat, Karawang 41311. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi observasi. Selain itu, wawancara juga digunakan sebagai metode kedua dalam pengumpulan data. Selanjutnya, dokumentasi menjadi metode yang ketiga, sementara analisis data terdiri dari beberapa langkah seperti pengurangan data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Untuk memastikan validitas data, teknik analisis triangulasi diterapkan dengan mengkombinasikan hasil observasi dan wawancara dari pegawai Dinas Koperasi dan UKM Karawang. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 40 orang, dan terdapat 4 informan yang berpartisipasi, yaitu: Informan 1 (kepala dinas) sebagai informan utama, Informan 2 (sekretaris dinas) sebagai informan kunci, Informan 3 (pegawai 1), dan Informan 4 (pegawai 2) sebagai informan pendukung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel Hasil Observasi

Pertanyaan OCB	SJ	J	K	S	SS	Total
Seberapa sering Anda membantu rekan kerja tanpa diminta	26,60%	27,60%	13,47%	13,47%	18,86%	100%
Seberapa sering Anda membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas	18,29%	26,83%	19,51%	24,39%	10,98%	100%
Seberapa sering Anda mengabdikan inisiatif untuk membantu meningkatkan kinerja di tim Anda	15,15%	22,73%	22,73%	24,24%	15,15%	100%
Seberapa sering Anda memberikan umpan balik yang konstruktif kepada rekan kerja	23,20%	14,43%	25,77%	21,13%	15,46%	100%

Keterangan :

- SJ = Sangat Jarang
- J = Jarang
- K = Kadang-kadang
- S = Sering
- SS = Sangat Sering

Tabel 2. Hasil Observasi

Pertanyaan Bilik Komunikasi	SJ	J	K	S	SS	Total
Saya merasa nyaman dalam menyampaikan Pendapat kepada atasan	21,00%	17,00%	18,34%	18,32%	17,90%	100%
Saya berkomunikasi secara rutin dengan rekan kerja	18,00%	28,56%	19,33%	18,25%	25,00%	100%
Saya senantiasa memberikan di tempat kerja yang jelas dan akurat	20,00%	17,40%	21,20%	27,63%	18,40%	100%
Saya merasa cukup mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	23,00%	16,43%	24,13%	13,46%	16,27%	100%
Saya Merasa ada kesempatan untuk menyampaikan ide-ide baru di organisasi	18,00%	19,87%	16,33%	22,10%	24,43%	100%

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Hasil Wawancara

Hasil penelitian wawancara para pegawai Hasil dari penelitian kualitatif ini didapat dari metode observasi, dan wawancara terstruktur langsung ke lokasi penelitian yaitu pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang. Penelitian ini terdapat 4 informan yaitu kepala dinas, sekretaris dinas dan 2 pegawai lainnya. Untuk menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, penulis menggunakan triangulasi sumber untuk validasi data untuk menguji kredibilitas data atau validitas kepercayaan hasil penelitian. Hasil penelitian dari wawancara variabel dan hubungan antara variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Organizational Citizenship Behavior berdasarkan hasil wawancara kepada informan, dapat dikatakan bahwa setiap kegiatan harus dilaksanakan secara kolaboratif dan tidak dapat dilakukan secara individual. Sebagai contoh, dalam acara kuliner malam yang diadakan di kelenteng, meskipun tugas utama ada di bidang UMKM, bidang koperasi juga diharapkan untuk ikut berkontribusi. Dinas koperasi dan UKM Karawang mendorong semua anggota tim untuk memahami setiap kegiatan dan memiliki rasa kepedulian terhadap peran masing-masing. Meskipun sebagian besar kegiatan telah terlaksana, terkadang ada anggota yang terlalu sibuk, sehingga kami terus melakukan *briefing* untuk memastikan tidak ada yang bekerja sendirian. Dinas koperasi dan UKM Karawang selalu mengingatkan untuk saling bertanya dan menawarkan bantuan. Namun, di dalam ruangan, respons terhadap inisiatif kolektif seringkali bervariasi beberapa anggota cenderung lebih peka, sementara yang lain jarang meminta bantuan. Selain itu, terdapat tantangan terkait ego, di mana masih ada individu yang merasa

superior dan enggan untuk bekerja sama. Harapan kami adalah untuk menciptakan budaya tim yang lebih inklusif dan kolaboratif.

2. Iklim Komunikasi berdasarkan hasil wawancara kepada informan, iklim komunikasi penting untuk disadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang transparan dan frekuensi interaksi yang tinggi antara atasan dan bawahan adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pemimpin perlu selalu siap untuk memberikan penjelasan dan klarifikasi kepada bawahan saat ada hal yang kurang dipahami, guna menghindari kesalahpahaman. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan tim, yang didasarkan pada rasa saling menghormati, akan memperkuat ikatan dan meningkatkan tingkat kepercayaan. Komunikasi, baik secara formal maupun informal, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Dengan demikian, pemimpin dapat memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dan Iklim Komunikasi, Komunikasi yang efektif memiliki dampak besar terhadap keberhasilan berbagai kegiatan, baik yang bersifat utama maupun tambahan. Setiap bidang perlu memahami kegiatan yang sedang dilaksanakan. Melalui komunikasi yang baik, pengelolaan kegiatan dapat dilakukan lebih efisien, yang pada gilirannya dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif. Ketika bekerja dalam tim, penyelesaian masalah yang muncul dapat dilakukan dengan lebih cepat. Perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang baik, di mana fokus utama adalah mencapai tujuan bersama. Anggota tim yang sibuk harus selalu siap untuk memberikan bantuan jika diperlukan. Bagi saya pribadi, saya merasa bisa mempengaruhi situasi tanpa perlu diminta; saya sensitif terhadap kebutuhan rekan-rekan yang mungkin memerlukan dukungan. Dampak positif dari komunikasi yang baik juga tercermin dalam hubungan dengan bawahan. Ketika kita berbuat baik kepada orang lain, mereka seringkali akan menawarkan bantuan secara sukarela tanpa diminta, terutama jika komunikasi yang baik telah dibangun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan yang positif melalui komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi dan saling dukung di dalam tim.

Pembahasan

Penelitian ini memvalidasi hasil observasi dan wawancara terhadap 4 informan dengan menggunakan metode triangulasi.

Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil wawancara mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dikatakan pentingnya kolaborasi mencerminkan filosofi kerja yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada kerja sama tim, bukan pada upaya individu semata. Dalam konteks Dinas Koperasi dan UKM Karawang, hal ini sangat relevan, contohnya dalam melaksanakan kegiatan seperti acara kuliner malam di kelenteng. Meskipun tugas utama acara tersebut berada di bidang UMKM, peran bidang koperasi untuk membantu sangatlah penting. Ini menunjukkan bahwa semua anggota tim perlu memiliki pemahaman tentang setiap kegiatan dan memiliki rasa kepedulian terhadap peran masing-masing. Meskipun sudah banyak kegiatan yang terlaksana, tantangan tetap ada. Dalam dinamika tim, beberapa anggota seringkali terlalu sibuk, sehingga perlu diadakan briefing secara rutin. Tujuan dari briefing ini adalah untuk memastikan tidak ada anggota yang merasa terisolasi atau bekerja sendirian. Terdapat anggota yang peka terhadap kebutuhan rekan-rekannya dan secara aktif meminta bantuan, sementara yang lain cenderung jarang melakukannya. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah perbedaan dalam sikap egois di antara anggota tim. Hal ini dapat menghambat kerja sama dan kolaborasi yang efektif. Dengan mengedepankan semangat supertim, diharapkan semua anggota tim dapat bekerja sama, saling membantu, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Pro, 2022) menunjukkan bahwa OCB sangat beragam, hal ini disebabkan oleh banyaknya bidang pekerjaan yang berbeda yang melakukan penelitian mengenai OCB dan adanya faktor penentu OCB dalam organisasi. Ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku di dalam organisasi, yaitu kelompok, individu, dan struktur OCB.

Iklm Komunikasi Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai iklimkomunikasi yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang

Pentingnya iklim komunikasi dalam organisasi sangat jelas, terutama dalam konteks kepemimpinan. Esensi kepemimpinan terletak pada kemampuan untuk mendorong orang lain dalam bekerja sama dan meraih tujuan bersama, pendekatan ini membangun suasana komunikasi yang jujur. Di dalam tim, anggota-anggota dapat diingatkan untuk saling bertanya apakah mereka membutuhkan bantuan. Namun, dalam praktiknya, respons terhadap

inisiatif kolektif bervariasi. Sebagai seorang pemimpin, penting untuk mempengaruhi anggota tim agar mereka dapat mengikuti harapan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama. Rasa nyaman dalam komunikasi, baik secara *formal* maupun *informal*, menjadi kunci untuk menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan. Hubungan komunikasi yang terbuka menghasilkan komunikasi yang lancar, namun tetap ada batasan untuk menghormati posisi masing-masing.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan (Septina, 2020) Iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari elemen kepercayaan, kemampuan Mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan fokus pada pencapaian tujuan berkinerja tinggi berdampak positif terhadap komitmen organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan iklim komunikasi,

Memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan berbagai kegiatan, baik yang utama maupun tambahan. Setiap bagian dalam organisasi harus memahami kegiatan yang sedang dilaksanakan agar semua anggota tim dapat berkontribusi secara optimal. Dengan komunikasi yang baik, pengelolaan kegiatan dapat dilakukan dengan lebih efisien, sehingga mendorong munculnya perilaku OCB yang positif. Ketika anggota tim berkomunikasi secara jelas dan terbuka, masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB yaitu dari kualitas komunikasi, dengan fokus pada pencapaian tujuan bersama. Anggota tim yang sibuk juga harus siap untuk memberikan bantuan. Dalam hal ini, pemimpin dapat menjadi teladan dengan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan rekan-rekannya. Ketika seorang pemimpin peka terhadap kebutuhan organisasi, hal ini dapat memotivasi anggota lainnya untuk bersikap serupa.

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari Dwi, 2022) menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, demikian pula dengan hasil penelitian yang sudah saya lakukan, dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi dapat meningkatkan OCB di dalam lingkungan kerja. Dengan adanya hubungan yang kuat ini dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif untuk mencapai tujuan yang sama.

Dengan demikian pentingnya iklim komunikasi dalam meningkatkan OCB memastikan perlunya perhatian khusus bahwa menciptakan dan mempertahankan budaya

komunikasi yang baik. Hal ini menjadi investasi yang berharga untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Organizational Citizenship Behavior, berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa setiap kegiatan dalam organisasi harus dilaksanakan secara kolaboratif, seperti yang terlihat dalam kegiatan kuliner malam yang diadakan di kelenteng. Dinas Koperasi dan UKM Karawang mendorong semua anggota tim untuk memahami peran masing-masing dan berkontribusi. Meskipun ada tantangan seperti ego individu dan respons yang bervariasi terhadap inisiatif kolektif, upaya untuk menciptakan budaya tim dan meningkatkan OCB. Iklim Komunikasi, berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi yang baik adalah kunci dalam kepemimpinan, di mana pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membangun hubungan yang harmonis dengan tim. Komunikasi yang transparan dan interaksi yang tinggi antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kepercayaan. Hubungan OCB dan Iklim Komunikasi, berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan komunikasi dengan baik di lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antar pegawai. Iklim komunikasi yang positif menciptakan jalur komunikasi yang efisien antara pimpinan dan karyawan serta antar sesama pegawai, yang pada akhirnya mendorong terciptanya keterbukaan dan kepercayaan. Keterbukaan ini memungkinkan pegawai untuk menyampaikan keluhan dan memberikan umpan balik, serta menerima saran dan kritik dengan cara yang membangun. Dari kesimpulan di atas diharapkan Dinas Koperasi dan UKM Karawang selalu mempertahankan iklim komunikasi yang positif diantara atasan maupun rekan kerja dan dapat mendorong perilaku OCB dalam tim untuk meningkatkan kinerja organisasi dan membangun suasana kerja yang lebih efisien dan seimbang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Dinas Koperasi dan UKM Karawang harus terus mendorong perilaku OCB, anggota tim diharapkan dapat lebih berkolaborasi dan saling membantu, seperti yang terlihat dalam kegiatan kuliner malam di kelenteng. Hal ini dapat mengurangi ego individu dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan budaya yang mendukung OCB akan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Untuk peneliti di masa depan, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan

Organisasi (OCB), seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau dukungan organisasi. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Adolph, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Survei PT Mulia Mega Makmur) (pp. 1–23).
- Afina, N. L. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Berrybenka. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 1(2), 125–144. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v1i2.263>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Aprillia, A. A., Setyabudi, C. M., & Nita, S. (n.d.). Perilaku kewargaan organisasi (OCB) dalam pencapaian tujuan organisasi kepolisian (pp. 131–146).
- Asiva Noor Rachmayani. (2020). Kepemimpinan dan prilaku organisasi.
- Dinas, V., & Kab, U. (n.d.). Profil Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (pp. 1–8).
- Ferdi, F., Betan, P. I. K., & Swarnawati, A. (2024). Iklim komunikasi organisasi responsif dalam gaya kepemimpinan transaksional: Analisis bibliometrik. *Jurnal Audiens*, 5(3), 463–476. <https://doi.org/10.18196/jas.v5i3.473>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis penerapan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Issn, P., Ukm, K., Inovasi, M., Variabel, S., Di, P., & Nugraha, A. A. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 717–725.
- Mochklas, M. (2019). Perilaku organisasi.
- Muhammad Akmal, Rismayadi, B., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Analysis of the work environment in improving the performance of employees of the Karawang Regency National Narcotics Agency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>

- PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI, D., & SEMARANG, K. S. P. T. K. P. K. U. A. D. K. (2022). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 1–11.
- Perbawaningsih, Y. (2019). Peran iklim komunikasi dalam mencapai tujuan organisasional di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16(1), 107–122. <https://doi.org/10.24002/jik.v16i1.2063>
- Pro, D. (2022). Analisis bibliometrik perilaku kewargaan organisasi (OCB). Anis Sya'bania, Madziatul Churiyah.
- Rismayadi, B., Faddila, S. P., & Maemunah, M. (2020). The influence of work motivation, leadership and organizational culture on job satisfaction in industrial estate in Karawang. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7).
- Septina, A. D. (2020). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi berdasarkan perspektif aparatur sipil negara non struktural. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.31445/jskm.2020.1964>
- Wike Pertiwi, S. E., Astuti, A., Citra Savitri, S. E., Mujiburrahmad, S. P., Pratiwi, V. A., ... & Ak, M. (2022). *Dasar-dasar manajemen (konsep dan teori)*. Media Sains Indonesia.