

## Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan oleh *Knowledge Sharing Intention* (KSI) sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT BPR Artha Senapati)

Aldo Naufal Akbar<sup>a\*</sup>, Nasharuddin Mas<sup>a</sup>, Dharmayanti Pri Handini<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Universitas Widyagama Malang

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 15-03-2024

Revised : 20-04-2024

Accepted : 25-04-2024

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, Knowledge Sharing Intention*

**Kata Kunci:** *Iklim Organisasi, Knowledge Sharing Intention, Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior*

Corresponding Author:

[naufalaldo558@gmail.com](mailto:naufalaldo558@gmail.com)\*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational climate and Organizational Citizenship Behavior on employee performance mediated by knowledge sharing intention. The population in this study were employees working at PT BPR Artha Senapati. The sampling technique used in this research is Nonprobability Sampling with 43 respondents. And the data is processed through Smart Partial Least Square (PLS) Software.*

*The results of this research show that the strong influence of organizational climate and Organizational Citizenship Behavior on employee performance, knowledge sharing intention is not able to encourage an increase in organizational climate and Organizational Citizenship Behavior, organizational climate and Organizational Citizenship Behavior are able to increase employee performance, knowledge sharing intention is able to increase performance employee.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *knowledge sharing intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT BPR Artha Senapati. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Dan data diproses melalui software *Smart Partial Least Square* (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, *knowledge sharing intention* tidak mampu mendorong

peningkatan iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan adanya kinerja karyawan, *knowledge sharing intention* mampu meningkatkan adanya kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat dilihat, dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu permasalahan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

PT BPR Artha Senapati Pasuruan merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang berdiri sejak tahun 1990, berlokasi di JL. Untung Suropati No.01 Bangil Kabupaten Pasuruan Propinsi Jawa Timur. Pada tahun 2017 bank ini melakukan merger (penggabungan) dengan bank PT BPR Adhi Purwo. Saat ini PT BPR Artha Senapati termasuk dalam golongan BPR KU 2 dengan total Asset sebesar Rp. 40.853.390.171, - memiliki 4 Kantor Cabang: Kantor Cabang Tanggulangin, Kantor Cabang Purwosari, Kantor Cabang Pasuruan, Kantor Cabang Malang.

PT BPR Artha Senapati merupakan salah satu bank dengan tuntutan kinerja yang cukup tinggi. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target. Kebijakan tersebut bisa dibilang menjadi factor mengapa tuntutan kinerja bagi para karyawan PT BPR Artha Senapati sangat tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (dalam Titisari, 2014: 7), OCB merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan yang formal, merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Aldag dan Resckhe (1997) dan Titisari (2014) dalam Wibowo (2019) yang menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Jayanti (2009) menuturkan *Organizational Citizenship*

*Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi relawan untuk tugas-tugas tambahan, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Iklm organisasi memiliki manfaat pada kinerja organisasi. Iklm organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, dapat memaksimalkan produktivitas organisasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan dilakukan oleh Ety Susanti (2013) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain *organizational citizenship behavior* dan iklim organisasi, *knowledge sharing intention* juga mempengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge sharing* juga dapat membantu karyawan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari. Tobing (2011) menyatakan bahwa melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal dari suatu pengetahuan. Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan pengetahuan baru. Oleh sebab itu, penerapan budaya *knowledge sharing intention* yang baik antara karyawan sangat dibutuhkan, sehingga informasi seputar perkembangan dari dalam maupun luar lingkungan dapat disebarkan secara merata ke seluruh bagian dan tingkatan di dalam perusahaan.

Maka berdasarkan pada fenomena yang timbul dan disertai adanya teori juga hasil studi empiris tentang iklim organisasi, *organizational citizenship behavior*, *knowledge sharing intention* dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut untuk ditelaah lebih lanjut dalam penelitian. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah “Pengaruh iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan oleh *knowledge sharing intention* sebagai variable mediasi”.

Iklm Organisasi (X1), menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

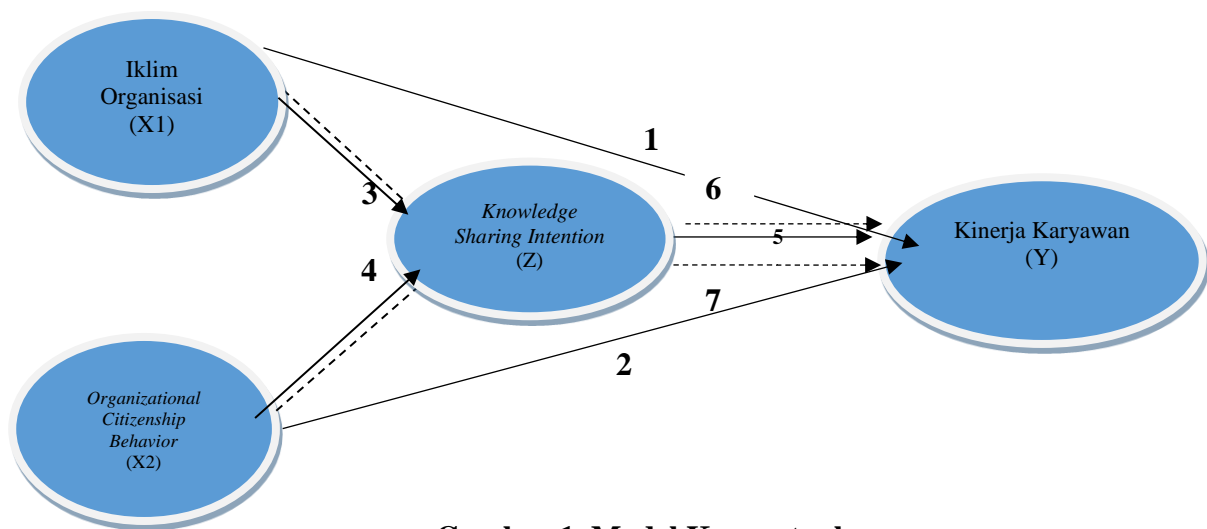
*Organizational Citizenship Behavior* (X2), menurut Kaswan (2012) OCB merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan.

Kinerja Karyawan (Y), menurut Bangun (2010:231) menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dalam pekerjaan (job requiement).

*Knowledge Sharing Intention (Z)*, menurut (Hogel, *et al*, 2003) definisi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah *knowledge sharing* dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui seluruh departemen atau organisasi.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dapat dinyatakan salah satu metode penelitian yang mana akan berdasarkan pada ilmu filsafat, tingkat populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 karyawan. Pada penelitian ini salah satu cara dalam penentuan sampel ialah menggunakan *Non-probability sampling*/Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data ini ialah dokumentasi, kuesoner serta observasi, informasi yang digunakan ialah sekunder dan primer, sedangkan teknik analisis data yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 4.0 Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Konseptual**

### SUMBER:

- Iklim Organisasi (X1) → (Wirawan, 2008)
- *Organizational Citizenship Behavior* (X2) → (Kaswan, 2012)
- Kinerja Karyawan (Y) → Bangun (2010:231)

- *Knowledge Sharing Intention (Z)* → (Hogel *et al*, (2003))

### HIPOTESIS:

H1 : Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan

H3 : Pengaruh Iklim organisasi terhadap *Knowledge Sharing Intention*

H4 : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Intention*

H5 : Pengaruh *Knowledge Sharing Intention* terhadap kinerja karyawan

H6 : Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memediasi *Knowledge Sharing Intention*

H7 : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan memediasi *Knowledge Sharing Intention*

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Ke-empat karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	63.3%
	Perempuan	18	36.7%
Usia	20-30 Tahun	5	10.2%
	30-40 Tahun	23	46.9%
	40-50 Tahun	21	42.9%
Jenjang Pendidikan	SMA/K	17	34.7%
	Strata 1	32	65.3%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden yang terbanyak dengan 31 orang atau sebesar 63.3%, sedangkan responden

berdasarkan usia 30–40 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 23 orang atau sebesar 46.9%, serta responden berdasarkan pendidikan Strata 1 menjadi responden yang terbanyak yakni dengan berjumlah 32 orang atau sebesar 65.3%.

*Cronbach's alpha* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Creswell & Creswell, 2017). *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Creswell & Creswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Creswell & Creswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 2.** *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas Reliabilitas
Iklm Organisasi (X1)	0.934	0.960	0.700
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	0.915	0.935	0.700
<i>Knowledge Sharing Intention (Z)</i>	0.857	0.873	0.700
Kinerja Karyawan (Y)	0.929	0.951	0.700

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha memuaskan, dan setiap nilai variabel di atas 0,70 untuk Composite Reliability. Ini mencerminkan kesesuaian dan kestabilan instrumen yang digunakan. Dengan kata lain, semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konstruk atau variabel dapat diandalkan dan telah berkembang menjadi alat ukur yang sesuai.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<b>Y (Kinerja Karyawan)</b>	0.362	0.320
<b>Z (<i>Knowledge Sharing Intention</i>)</b>	0.248	0.215

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.362 atau 36.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk Iklim Organisasi (Y) dapat dijelaskan dengan variabilitas konstruk *Iklim Organisasi (X1)*, *Organizational Citizenship Behavior (X2)* sebesar 36.2%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kemudian, tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Knowledge Sharing Intention (Z)* pada R-Square sebesar 0,248 menunjukkan bahwa sekitar 24,8% variasi dalam konsep *knowledge sharing intention* dapat dijelaskan oleh variasi dalam konsep Kinerja Karyawan. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model memberikan kontribusi pada variasi yang masih belum dijelaskan.

*Path coefficient* merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *specific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Hasil uji *path coefficient* dan *specific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 4.** Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics	P Values
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.529	0.547	4.002	0.000
<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>)</i> terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.217	0.229	1.760	0.039
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> ) terhadap <i>Knowledge Sharing Intention (Z)</i>	0.266	0.280	1.913	0.028
<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>)</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Intention (Z)</i>	0.407	0.442	2.382	0.009
<i>Knowledge Sharing Intention (Z)</i> terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.043	0.042	0.271	0.393
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> ) melalui	0.011	0.009	0.233	0.408

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics	P Values
<i>Knowledge Sharing Intention (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</i>				
<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>) melalui Knowledge Sharing Intention (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.018	0.013	0.224	0.441

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention*, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Intention*, dan *Knowledge Sharing Intention* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Knowledge Sharing Intention* tidak mampu memediasi antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta *Knowledge Sharing Intention* tidak mampu memediasi antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa adanya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Artha Senapati. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistik sebesar 4.002 dan p-values sebesar 0.000. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang sangat erat. Upaya untuk menjaga suasana di organisasi sangat dibutuhkan untuk menjaga kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan meningkat dengan kondisi Iklim Organisasi yang baik. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dari Ari Radianto (2017) bahwa ada dampak positif dan terkait antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kondisi Iklim Organisasi yang baik akan membuat Kinerja Karyawan meningkat.

### 2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Artha Senapati. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 1,760 dan p-values sebesar 0.039. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* mampu mempengaruhi peningkatan

Kinerja Karyawan PT BPR Artha Senapati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Suzana (2017) yang menyebutkan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.

### **3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Knowledge Sharing Intention*.**

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa adanya pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Knowledge Sharing Intention* karyawan PT BPR Artha Senapati. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 1.913 dan p-values sebesar 0.028. Artinya, Iklim Organisasi mampu meningkatkan *Knowledge Sharing Intention* pada karyawan PT BPR Artha Senapati. Semakin tingginya perilaku Iklim Organisasi maka semakin tinggi *Knowledge Sharing Intention* yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggi Firmanjaya Saputra (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terciptanya iklim organisasi yang dapat menumbuhkan kegiatan *knowledge sharing*.

### **4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Intention***

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Intention* karyawan PT BPR Artha Senapati. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 2.382 dan p-values sebesar 0.009. Artinya, *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan adanya *Knowledge Sharing Intention* pada karyawan PT BPR Artha Senapati. Pegawai yang memiliki sifat OCB yang tinggi dapat membagikan ilmunya kepada karyawan lain.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oriana Tandayong dan Edalmen (2019) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing Intention*, penelitian tersebut menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

### **5. Pengaruh *Knowledge Sharing Intention* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kurangnya pengaruh *Knowledge Sharing Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Senapati. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 0.271 dan p-values sebesar 0.393. Artinya, tidak adanya pengaruh antara *Knowledge Sharing Intention* dengan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Resti Syafitri Andra (2018) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dalam penelitian tersebut disebutkan niat berbagi ilmu yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **6. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing Intention***

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan bahwa kurangnya pengaruh *Knowledge Sharing Intention* dalam memediasi hubungan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Senapati. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 0.233 dan *p-value* sebesar 0.408. Artinya, pengaruh *Knowledge Sharing Intention* tidak mampu memediasi hubungan antara variabel Iklim Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Senapati.

#### **7. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing Intention***

Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan bahwa kurangnya pengaruh *Knowledge Sharing Intention* dalam memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Senapati. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistik sebesar 0.224 dan *p-value* sebesar 0.441. Artinya, peranan *Knowledge Sharing Intention* tidak mampu memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* untuk mendorong peningkatan Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Senapati.

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Dari hasil dan pembahasan diatas dapat di simpulkan bahwa; 1) Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh bahwasanya iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi, dan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Artha Senapati, Pasuruan, 2) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT BPR Artha Senapati, Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa, apabila iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* semakin bagus, maka akan berkontribusi terhadap *knowledge sharing intention*, 3) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT BPR Artha Senapati, Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa, *knowledge sharing intention* (KSI) tidak memiliki pengaruh langsung kepada iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, 4) Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh, bahwasanya iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi atau meningkat, diiringi dengan peran *knowledge sharing intention* yang buruk, maka kinerja karyawan akan menjadi tetap baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andra, Resti Syafitri (2018). *PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*.  
<https://doi.org/10.24036/jfe.v2i4.71>
- Radianto, Ari. (2017). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 53, 2017.  
[administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Saputra, Anggi Firmanjaya. (2022). Iklim Organisasi dan Urgensinya Terhadap Knowledge Sharing. *Jurnal Family Education, Volume: 02 No.4.*, 2022.
- Suzana, A. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI: PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG CIREBON). *JURNAL LOGIKA*, 1, 1978–2560.  
<http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Tandayong dan Edalmen, O. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi*.