

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA MASA PANDEMI  
COVID-19 DI KOPERASI SERBA USAHA LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**

**OLEH :**

**INDAH SARI SIAGIAN**

**16.860.0318**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA MASA PANDEMI  
COVID-19 DI KOPERASI SERBA USAHA LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**

**OLEH :**

**INDAH SARI SIAGIAN**

**16.860.0318**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

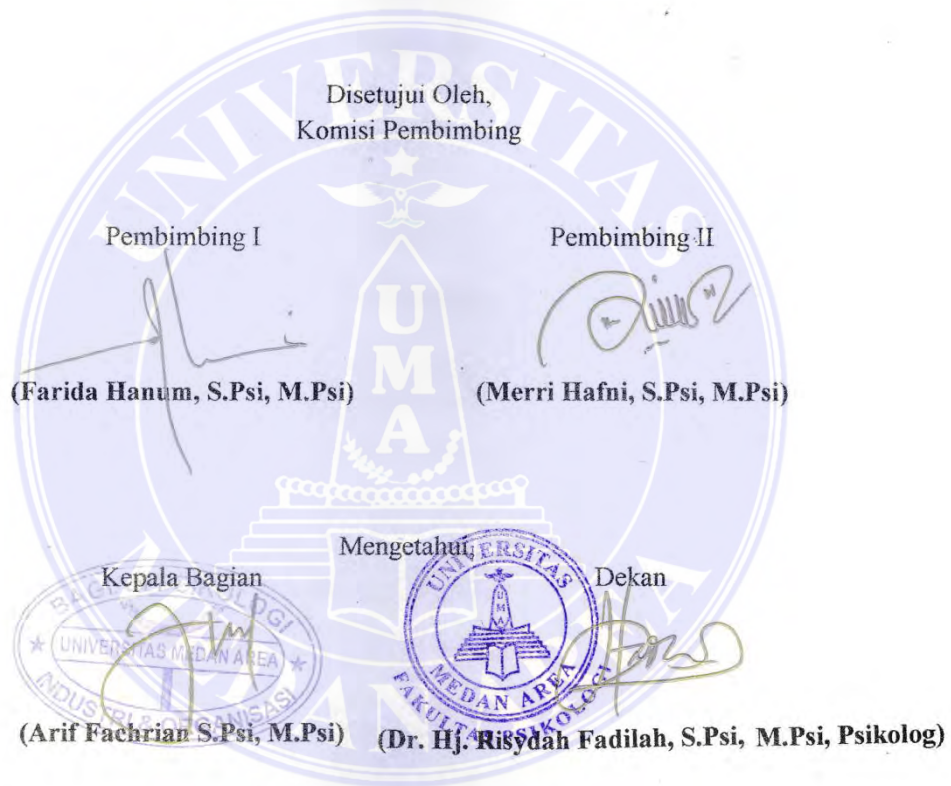
**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**JUDUL** : Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam

**NAMA** : Indah Sari Siagian

**NPM** : 16.860.0318

**BAGIAN** : Psikologi Industri & Organisasi



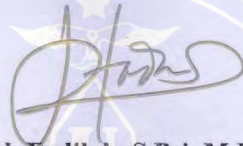
Tanggal Sidang Meja Hijau : 04 Oktober 2021

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal  
04 Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Dekan



Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

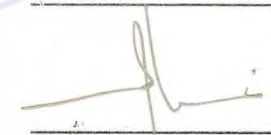
1. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



2. Syafrizaldi, M.Psi



3. Farida Hanum Siregar, M.Psi, Psikolog



4. Merri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog



## SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Oktober 2021



Indah Sari Siagian  
NPM 16.860.0318

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Sari Siagian  
NPM : 16.860.0318  
Program Studi : S1 Psikologi (Industri & Organisasi)  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan  
Pada tanggal 26 Oktober 2021  
Yang Mengatakan



(Indah Sari Siagian)

## MOTTO

*Janganlah Hendaknya kamu khawatir tentang apapun juga,  
tetapi nyatakan lah dalam segala hal keinginanmu  
kepada Allah dalam doa dan permohonan  
dengan ucapan syukur  
(Filipi 4 : 6)*



## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk*

*Kedua Orang Tua*

*Yaitu Bapak dan Mama yang terus*

*berjuang untuk kami anak-anak nya*

*dan Menjadi Orang Tua*

*yang luar biasa bagi kami.*

*Tiada kata lain yang bisa*

*saya ucapkan selain*

*sujud syukur dan terima kasih saya*

*kepada mereka*

*dan takkan pernah terbalaskan*

*kebaikan*

*Bapak dan Mama Berikan*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Bapak Drs. Erwin, Siregar, MBA
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan, M.Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini .

6. Ibu Merri Hafni, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, Ma, selaku ketua sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi , M.Psi , selaku sekretaris sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri & Organisasi
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini
11. Bapak (Elman Marison Siagian) Mama (Revelita Sinuhaji) yang selalu mendoakan , memberikan cinta kasih, semangat, motivasi ,dukungan secara materi yang tak ternilai harganya
12. Kedua adik saya (Ika Novita Siagian) (Randy Siagian) yang selalu mendoakan dan memberikan bantuan serta memberikan semangat dan sepupu kecil saya (Dosmauli Hutabarat) yang menjadi obat lelah dan obat penyemangat bagi keluarga terutama saya saat mengerjakan tugas akhir ini.
13. Agus Pranata Sinaga,S.H terimakasih untuk setiap doa, dukungan, semangat dan pengorbanan hingga saya bisa bertahan dan bisa menyelesaikan tugas akhir saya

14. Kepada Sahabat saya Monica Kristiyanthi S,Sos dan Felia Hutapea, S.Pd yang selalu mendoakan dan memberi dukungan bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini
15. Kepada Sahabat Sepelayanan dan Seluruh Jemaat Gereja GPI yang mendoakan dan memberikan semangat bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada teman saya clara,maria,risky,tiara ,dan seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016.
17. Kepada Manager atau Pimpinan Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam Bapak Husor Silitonga, S.Th yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di koperasi tersebut.
18. Kepada pegawai Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam yang sudah berpartisipasi dan meluangkan waktu dalam mengisi angket.
19. Kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.

Medan, 26 Oktober 2021

Indah Sari Siagian  
168600318

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pancur Batu pada tanggal 03 agustus 1998 dari ayah Elman Marison Siagian dan Ibu Reveliti Sinuhaji , penulis merupakan Putri/anak pertama dari 3 bersaudara. Penulis memiliki 2 adik, 1 perempuan dan 1 laki laki. Tahun 2016 penulis lulus dari SMA NEGERI 2 Lubuk Pakam dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswi Psikologi Universitas Medan Area.



**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOPERASI SERBA USAHA LUBUK PAKAM**

**OLEH:**

**INDAH SARI SIAGIAN  
16.860.0318**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Iklim Organisasi dengan OCB pada pegawai koperasi serba usaha. OCB adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, ikut serta peran aktif di perusahaan, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut, sedangkan Iklim organisasi adalah suatu keadaan, suasana, atau kondisi suatu organisasi yang membuat anggota organisasi menunjukkan perilakunya baik secara positif atau negatif pada pekerjaannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai koperasi serba usaha sebanyak 38 orang dan sampel penelitian sebanyak 38 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala iklim organisasi dan skala OCB dengan menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.843$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ), artinya ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Iklim Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 71,7%. Mean empiric variabel iklim organisasi yang diperoleh yaitu 101.03 sedangkan mean empiric variabel OCB sebesar 91.79 lalu untuk mean hipotetik variabel iklim organisasi sebesar 80 dan mean hipotetik variabel OCB sebesar 72.5.

**Kata kunci:** iklim organisasi; OCB; pegawai;

**CORRELATION ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATIONSHIP WITH  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) EMPLOYEES IN  
THE PANDEMIC PERIOD COVID-19 AT KOPERASI  
SERBA USAHA LUBUK PAKAM**

**OLEH:**

**INDAH SARI SIAGIAN  
16.860.0318**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between Organizational Climate and OCB in multi-business cooperative employees. OCB is the positive behavior of employees who carry out tasks beyond their responsibilities or outside their obligations, participate in an active role in the company, and help voluntarily without coercion and do not expect a reward and there is no penalty for this, while organizational climate is a condition, atmosphere, or conditions of an organization that make members of the organization show their behavior either positively or negatively on their work. The population of this study were 38 employees of the multi-purpose cooperative and 38 samples of this study were taken using the total sampling method. This study uses two psychological scales, namely the organizational climate scale and the OCB scale using a Likert scale model. The results of this study indicate the correlation coefficient of  $r_{xy} = 0.843$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ), meaning that there is a positive relationship between organizational climate and OCB. With these results, the hypothesis in this study that there is a positive relationship between organizational climate and OCB is accepted. The positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive. Organizational climate gave an effective contribution of 71.7%. The empiric mean of the organizational climate variable obtained is 101.03, while the mean empiric of the OCB variable is 91.79, then the hypothetical mean of the organizational climate variable is 80 and the hypothetical mean of the OCB variable is 72.5.

**Key words: organizational climate; OCB; employees;**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Pegawai .....	14
1. Pengertian Pegawai .....	14
B. Koperasi.....	14
1. Pengertian Koperasi .....	14
2. Tujuan & Manfaat Koperasi.....	15
C. <i>OCB</i> .....	17

1. Pengertian OCB.....	17
2. Faktor yang mempengaruhi OCB .....	19
3. Manfaat OCB .....	23
4. Dimensi OCB .....	25
5. Aspek OCB .....	28
6. Ciri OCB .....	29
D. Iklim Organisasi .....	31
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	31
2. Faktor Iklim Organisasi.....	32
3. Aspek Iklim Organisasi.....	35
4. Dimensi Iklim.....	37
E. Covid-19 .....	40
1. Pengertian Covid .....	40
2. Poses Penularan Covid.....	41
F. Hubungan Iklim Organisasi dengan OCB .....	42
G. Kerangka Konseptual .....	45
H. Hipotesis .....	45
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Tipe Penelitian.....	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	47
C. Definisi Oprasional.....	47
D. Subjek Penelitian .....	48
E. Metode Pengumpulan Data .....	48
F. Validitas dan Reliabilitas .....	51
G. Analisis Data .....	52
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	53
B. Persiapan Penelitian .....	53
C. Pelaksanaan Penelitian .....	56
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	59

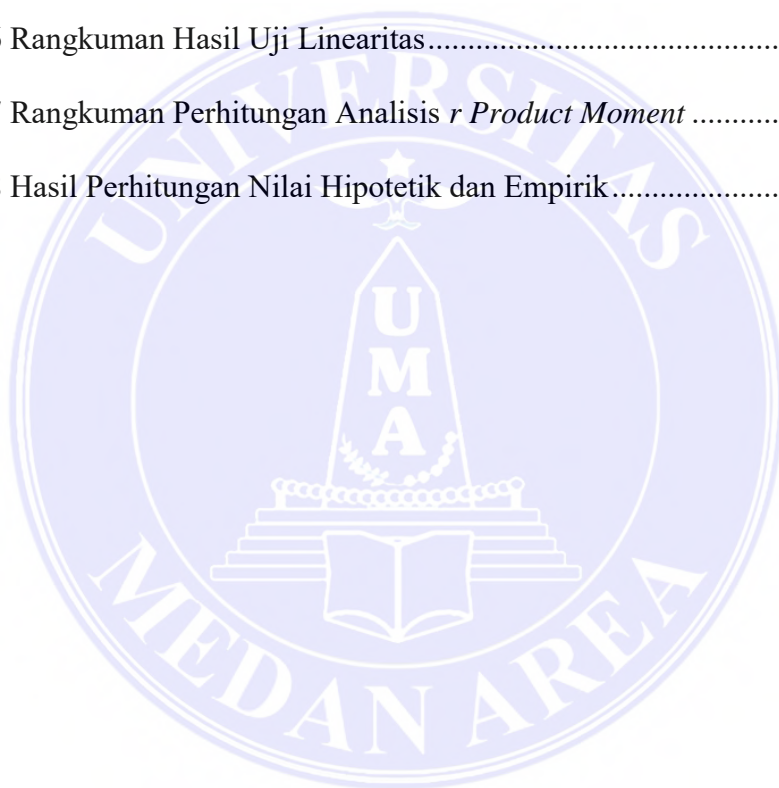


E. Pembahasan.....	65
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan .....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Iklim Organisasi sebelum uji coba .....	55
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala OCB sebelum uji coba.....	56
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Iklim Organisasi setelah uji coba.....	58
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala OCB setelah uji coba .....	59
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	60
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	62
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i> .....	63
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	65



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kurva OCB.....	60
Gambar 2 Kurva Iklim Organisasi .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran A

#### Skala Penelitian

- a. Skala Iklim Organisasi ..... 77
- b. Skala OCB..... 81

### Lampiran B

- a. Data Iklim Organisasi ..... 86
- b. Data OCB ..... 88

#### Lampiran

- a. Uji Validitas & Reliabilitas..... 90

### Lampiran D

#### Uji Asumsi

- a. D-1 Uji Normalitas ..... 104
- b. D-2 Uji Linier ..... 107
- c. D-3 Uji Hipotesis ..... 111

### Lampiran E

- Surat Penelitian ..... 114

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keadaan Dunia terutama Indonesia saat ini sedang waspada dengan penularan penyakit yang disebabkan oleh suatu virus yang dikenal dengan virus corona/ Covid-19. COVID-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh turunan coronavirus baru, „CO“ diambil dari corona, „VI“ virus, dan „D“ disease (penyakit). Sebelumnya, penyakit ini disebut „2019 novel coronavirus“ atau „2019-nCoV.“). Penyakit ini pertama kali ditemukan pada Desember 2019 di Wuhan, Ibukota Provinsi Hubei China, dan sejak itu menyebar secara global diseluruh dunia, mengakibatkan pandemi corona virus 2019-2020. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendeklarasikan wabah korona virus 2019- 2020 sebagai Kesehatan Masyarakat Darurat Internasional (PHEIC) pada 30 Januari 2020, dan pandemi pada 11 Maret 2020.

Di Indonesia sendiri, pemerintah menyampaikan data bahwa per 22 Juni 2020 tercatat ada 46.845 kasus positif virus corona. Mudahnya penyebaran virus membuat pemerintah Indonesia terpaksa menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada 31 Maret 2020 (Dwirahmadi, 2020). Melalui kebijakan ini pemerintah menghimbau masyarakat untuk menjaga jarak atau *physical distancing*. Selain masalah kesehatan, pandemi COVID-19 ini turut memengaruhi perekonomian dunia. Penetapan kebijakan PSBB menyebabkan banyak sektor industri menjadi terganggu. Penyebaran COVID-19 membuat banyak perusahaan merugi, sebab penerapan PSBB mengharuskan sebagian besar perusahaan merumahkan pegawainya guna mengurangi intensitas pertemuan dan

memutus rantai penyebaran COVID-19. Kebijakan tersebut dibuat dengan harapan tidak mengurangi produktivitas pekerja, namun pada kenyataan dilapangan tidak demikian, pegawai yang dirumahkan justru tidak bisa produktif bekerja dan perusahaan pun kehilangan sikap loyalitas yang biasa dilakukan pegawainya karna diberlakukannya shift kerja sehingga interaksi berkurang.

Beberapa dampak pandemi covid-19 pada Perusahaan menurut Digital Partner (2020) yaitu perusahaan hanya mampu bertahan beberapa bulan ke depan hingga gulung tikar akibat pandemi covid-19, pemberlakuan *Work From Home* atau juga bisa disebut bekerja dari rumah membuat para pegawai kehilangan koordinasi dan kolaborasi dengan sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, mengganggu terhadap produksi karena banyak karyawan yang dirumahkan dan tidak melakukan produksi, sulitnya mengawasi karyawan akibat diberlakukannya WFH dan perusahaan berpikir bahwa kinerja karyawan lebih mudah diawasi saat berada dikantor dan terjadinya PHK pada karyawan karena perlambatan ekonomi akibat pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 membuat perusahaan mengalami kerugian sebab berkurangnya minat pegawai untuk bekerja seperti biasanya, dimana pegawai yang biasanya loyal terhadap perusahaan dan rekan kerja menjadi lebih kompetitif dan tidak maksimal dalam bekerja sehingga tidak bisa memberikan kinerja terbaiknya.

Perilaku yang rela membantu rekan kerja diluar tugasnya disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tersebut merupakan sikap pegawai yang rela melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja mengenai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa pamrih meskipun

mengerti jika ada resiko yang akan dihadapi. Sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku ekstra peran atau yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku kerja pegawai yang melebihi tuntutan peran atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Schultz (dalam Prihatsanti, 2010) bahwa *Organizational Citizenship behavior* melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi. Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau keadaan lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta oleh atasan, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh.

Bolino dan Turnley (2002) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara OCB dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya. Individu merasakan bahwa organisasi yang memperhatikan dan peduli menyebabkan pegawai memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai maka akan memunculkan perilaku OCB. Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku

yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut. Robbins (dalam Andriani, dkk, 2013) menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Lebih lanjut Luthans (dalam Prihatsanti, 2010) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Senada dengan hal tersebut, Brown dan Leigh (2006) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan pegawai untuk menunjukkan dan mengembangkan diri pegawai tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya. Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan pegawai bahwa mereka memperoleh pengembalian dari investasi energi fisik, kognitif, dan emosional yang mereka lakukan dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa kerja mereka bermakna, jika mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut menantang, bermanfaat dan menghasilkan imbalan. Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, yang disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai, dan



kebiasan-kebiasan karyawan yang harus disesuaikan dengan budaya organisasi, perbedaan kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan perbedaan dalam gaya manajemen (Imam, 2013).

Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam adalah sebuah koperasi yang memiliki fungsi yaitu pengumpulan dana berupa simpanan maupun tabungan anggota, penyaluran dan pemberian bantuan pinjaman kepada anggota koperasi, tambahan modal usaha bagi anggota koperasi, pelayanan pembelian maupun penjualan barang baik secara tunai maupun kredit. Perilaku OCB yang tergambar di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam adalah tidak maksimalnya perilaku OCB yang biasa dulu dilakukan oleh pegawai sebelum masa pandemi. Selama masa pandemi covid-19 para pegawai kurang memiliki inisiatif untuk menunjukkan perilaku OCB diantara sesama rekan kerja.

Para pegawai tidak mau membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang *overload*, termaksud pada bagian Teller Koperasi ketika rekan kerja mereka sibuk untuk melayani anggota Koperasi yang ingin menyimpan uang, para pegawai enggan untuk membantunya padahal ketika mereka menolong maka akan mempercepat proses pekerjaan mereka dan tidak menimbulkan kerumunan. Ketika salah satu Teller memberikan penjelasan kepada anggota Koperasi tentang hal-hal yang belum dimengerti, sesama rekan kerja mereka juga enggan untuk membantunya padahal proses orientasi bagi anggota koperasi sangatlah penting guna menarik masyarakat menjadi anggota Koperasi. OCB meliputi perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan kehadiran dalam setiap kegiatan koperasi, tetapi perilaku tersebut tidak dimiliki oleh para pegawai Koperasi dan

sering kali dijumpai mereka telat ketika masuk kerja melebihi dari batas jam operasional kerja dan tidak jarang juga ditemui pegawai dalam lapangan yang kurang memiliki tanggung jawab dalam penggunaan waktu karena ketika mereka bertugas didalam lapangan waktu mereka sering tersita oleh kepentingan pribadi dan ketika diadakan rapat atau acara untuk mempererat tali persaudaraan masih banyak pegawai yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Perilaku pegawai pada Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam juga kurang memiliki toleransi karena masih dapat dijumpai pegawai yang mengkritik dan meremehkan ide-ide atau pendapat para pegawai dan kurang memiliki rasa kepedulian untuk memberikan penguat dan dorongan kepada rekan kerja mengenai pencapaian dan perkembangan kearah yang lebih baik yang akan membuat para pegawai merasa diperdulikan oleh satu sama lain , para pegawai juga sering terlihat mengeluh dan bersungut-sungut dalam mengerjakan tugas mereka contohnya ketika bagian kasir membuat laporan keluar masuknya dana koperasi mereka terlebih dahulu mengeluh akan banyaknya laporan tanpa mengerjakan terlebih dahulu dan malah menyalahkan teman sekerja mereka. Semenjak pandemi Covid-19 kehadiran yang tidak intens terjadi dalam koperasi menyebabkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap pegawai semakin mengendur dan mereka bekerja hanya sekedar memenuhi tanggung jawab dan tidak berusaha sepenuhnya membantu rekan kerja mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada pimpinan koperasi menunjukkan bahwa pandemi covid-19 yang sudah terjadi selama 2 tahun ini memberi dampak penurunan pendapatan koperasi menyebabkan pihak perusahaan mengambil kebijakan untuk memberlakukan jam kerja bagi para pegawai. Pengurangan ini selain untuk membatasi penyebaran covid-19 dan sesuai dengan

protokol kesehatan yang sudah ditetapkan pemerintah, juga untuk mengurangi pengeluaran dari koperasi itu sendiri dan juga karena kurangnya minat masyarakat untuk datang membeli kebutuhan mereka di koperasi tersebut, masyarakat lebih tertarik untuk belanja secara online dan dampak dari hal ini menyebabkan intensitas dan tanggung jawab yang ditunjukkan para pegawai tidak maksimal. Intensitas mereka untuk bekerja dan tanggung jawab dalam bekerja kelihatan tidak bersemangat seperti sebelum kondisi pandemi covid-19, karena sesama mereka yang jarang bertemu dan hal ini pula yang menyebabkan semakin tidak maksimal perilaku OCB diantara sesama mereka dan kelekatan diantara mereka semakin mengendur.

Untuk mengetahui tingkatan OCB yang dimiliki setiap pegawai perlu kiranya terlebih dahulu mengetahui *Job Description* dari masing-masing pegawai atau dalam setiap unit kerja. Dari *Job description* masing-masing pegawai dapat diketahui seberapa besar tugas, fungsi dan kedudukan seorang pegawai sehingga dapat menjadi salah satu faktor penentu tingkat OCB yang dimiliki. Seperti halnya di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam ini, setiap bagian memiliki masalahnya sendiri, seperti pada bagian rekap yang bertugas untuk mencatat banyaknya detail simpanan baik berupa uang ataupun barang dalam satu periode tertentu, pencatatan nama pemilik simpanan anggota dan bertanggung jawab atas simpanan yang masuk dari anggota dan berdasarkan penjelasan tersebut, bagian rekap dituntut untuk teliti dalam pencatatan, dan sesama anggota diharuskan untuk saling membantu, namun pada kenyataannya mereka hanya mengerjakan apa yang menjadi kerjaan mereka masing-masing dan sering terlihat juga beberapa rekap

sampai kewalahan dalam melakukan tugasnya dan mereka enggan membantu padahal mereka adalah tim.

Bagian Kasir yang bertugas membuat bukti keluar masuk uang yang ada di koperasi, bertanggung jawab atas dana kas, bertanggung jawab atas keluar masuknya uang dan membuat laporan harian dan berdasarkan job description kasir tersebut dituntut untuk teliti karena pekerjaan mereka berhubungan dengan dana kas dan pembukuan yang ada didalam koperasi dan beratnya tugas dan tanggung jawab kasir terkadang membuat mereka juga kerepotan dan kewalahan dalam menyelesaikan tugasnya, tidak jarang ditemui pada meja kerja kasir banyak laporan keuangan keluar masuknya dana yang menumpuk dan belum bisa dikerjakan tetapi walaupun begitu, rekan kerja mereka tidak mau membantu menyusun laporan dana keuangan yang ada dikarenakan mereka kurang memiliki rasa tolong menolong dan lebih memilih untuk mengobrol atau membahas hal yang kurang penting daripada membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload, padahal ketika mereka membantu rekan kerjanya maka akan meningkatkan produktivas dan mempercepat penyelesaian tugas.

Bagian karyawan PDL (Pekerja dalam lapangan) juga tidak luput dari perilaku OCB, dimana karyawan PDL memiliki andil yang cukup besar dalam kemajuan koperasi, mereka bertugas untuk melakukan pencerahan dan memotivasi karyawan untuk mau bergabung dengan koperasi, memperkenalkan produk yang ada di koperasi, melakukan penagihan kredit, serta bertugas melakukan penyitaan pada anggota yang bermasalah dan membuat laporan atas dana anggota koperasi yang masuk. Semua hal itu harus dilakukan sebagai bagian dari karyawan PDL, namun lagi-lagi menyatukan visi dan misi setiap orang itu sulit, sekalipun mereka

bersahabat dalam kehidupan, saling tertawa dan akrab belum tentu mudah jika disatukan dalam dunia kerja, sebab pada prakteknya mereka masih individualis, merasa bahwa kerjaan sudah masing-masing sesuai porsinya, sehingga tolong menolong sulit terjadi dan seringkali juga mereka tidak peduli dengan anggota PDL yang kewalahan atau sedang kerepotan melakukan penagihan terhadap nasabah atau anggota Koperasi dan ketika ada anggota PDL yang tidak masuk kerja dan menyebabkan mereka tidak melakukan penagihan kepada anggota koperasi, para karyawan PDL lainnya juga enggan untuk menggantikan untuk melakukan penagihan kepada anggota Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam.

Sejalan dengan penjelasan diatas, peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang pegawai sebagai berikut:

*“ jabatan kami disini kan beragam, ada yang kasir, ada yang rekap dan PDL kalau saya bagian kasir dek, ya yang saya kerjakan disini ya biasalah namanya juga kasir kan, segala sesuatu yang bersifat keuangan, pembukuan itu kerjaan saya juga. Kadang itu pas mau tutup buku sih yang paling capeknya, saya kan harus nerima data dari yang lainnya, jadi kadang itu bisa sampek malam, dan belum lagi kalau data yang diminta lama selesainya ya saya bantu lagi kan, biar cepat selesai, Cuma ya kadang kalau saya males, ya saya biari aja sampek mereka menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri, jam pulang ya saya pulang. Karena kalau saya bantu pun enggak ada fee lebih buat saya, jadi ya jam pulang saya pulang (wawancara 19 Januari 2021)*

Dari hasil wawancara pada salah seorang pegawai menyatakan bahwa pegawai kasir tersebut kurang memiliki kemauan atau bersedia membantu rekan kerjanya agar pekerjaan yang dilakukannya juga cepat selesai, sebab pegawai tersebut menyadari tidak ada uang fee untuk dirinya yang sukarela membantu tersebut dan tidak jarang memilih pulang setelah selesai bekerja.

Fenomena yang tergambar dari hasil observasi yang peneliti lakukan adalah, bahwa perilaku OCB pegawai kurang maksimal sebab kurangnya toleransi dan

rasa saling tolong menolong antar sesama pekerja, padahal suasana yang tercipta di lingkungan kerja sudah baik. Selama masa pandemi covid-19 para pegawai kurang memiliki inisiatif untuk menunjukkan perilaku OCB diantara sesama rekan kerja. Para pegawai tidak mau membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang *overload*, keadaan yang sudah tercipta di tempat kerja tidak membuat pekerja menumbuhkan perilaku OCB nya, dengan pertimbangan bahwa masa pandemi membuat mereka menjadi lebih perhitungan akan semua keringat dan tenaga yang mereka keluarkan. Dimasa pandemi ini, pekerja lebih individualis dalam bekerja. Keadaan tersebut, akhirnya berdampak pada OCB pegawai, kemauan untuk saling tolong menolong antar pegawai berkurang, intensitas dan tanggung jawab yang ditunjukkan para pegawai tidak maksimal dan kelihatan tidak bersemangat seperti sebelum kondisi pandemi Covid-19. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada masa pandemic covid-19 di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu OCB kurang maksimal. Iklim organisasi adalah suatu keadaan, suasana, atau kondisi suatu organisasi yang membuat anggota organisasi menunjukkan perilakunya, ketika iklim organisasi negatif maka OCB akan menurun. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, ikut serta peran aktif di perusahaan, dan

membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Pekerjaan yang ada di koperasi serba usaha beragam dan saling berhubungan, OCB meliputi perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan kehadiran dalam setiap kegiatan koperasi tetapi perilaku tersebut tidak dimiliki oleh para pegawai Koperasi dan sering kali dijumpai mereka telat ketika masuk kerja melebihi dari batas jam operasional kerja. Perilaku pegawai pada Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam juga kurang memiliki toleransi karena masih dapat dijumpai pegawai yang mengkritik dan meremehkan ide-ide atau pendapat para pegawai dan kurang memiliki rasa kepedulian untuk memberikan penguat dan dorongan kepada rekan kerja mengenai pencapaian dan perkembangan kearah yang lebih baik yang akan membuat para pegawai merasa diperdulikan oleh satu sama lain, para pegawai juga sering terlihat mengeluh dan bersungut-sungut dalam mengerjakan tugas mereka contohnya ketika bagian kasir membuat laporan keluar masuknya dana koperasi mereka terlebih dahulu mengeluh akan banyaknya laporan tanpa mengerjakan terlebih dahulu dan malah menyalahkan teman sekerja mereka, kehadiran yang tidak intens terjadi dalam koperasi menyebabkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap pegawai semakin mengendur dan mereka bekerja hanya sekedar memenuhi tanggung jawab dan tidak berusaha sepenuhnya membantu rekan kerja mereka.

### C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam”.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam”.

### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam”.

### F. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

a. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya,

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khasanah keilmuan dibidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan iklim organisasi dan OCB pegawai



## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi para pekerja mengenai cara menumbuhkan iklim organisasi yang positif di dalam organisasinya guna memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dengan tujuan untuk memajukan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* bisa dengan menanamkan dalam diri setiap pegawai agar memiliki inisiatif dalam bekerja, mendukung kebijakan perusahaan dengan baik, serta mampu melampaui batas dari standar yang ditentukan, sehingga pihak perusahaan memiliki tambahan masukan ilmu untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan menciptakan iklim organisasi yang positif yang bertujuan untuk menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai demi berkembangnya organisasi. Pihak organisasi diharapkan untuk lebih membaca situasi pekerjaannya mengenai apa-apa saja yang mereka butuhkan dan apa-apa saja hal yang mampu mendorong timbulnya perilaku OCB pegawainya

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pegawai

##### 1. Pengertian Pegawai

Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu. Menurut Robbins (2003) pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada kesatuan organisasi, badan usaha baik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak, yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan semua dilakukan untuk memenuhi kebutuhan.

#### B. Koperasi

##### 1. Pengertian Koperasi

Definisi Koperasi menurut (*international cooperative alliance*) ICA, adalah perkumpulan otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi-aspirasi ekonomi, sosial dan

budaya bersama melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis. Undang - Undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. (Bab I, Pasal 1). Menurut UU terbaru No 17 Tahun 2012. Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi”

Berdasarkan penjelasan di atas, koperasi adalah suatu organisasi ekonomi yang terdiri dari perkumpulan dari orang-orang atau badan-badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya berdasarkan konsep tolong menolong dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggotanya.

## **2. Tujuan dan Manfaat Koperasi**

Dalam UU. No 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 disebutkan bahwa, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945. Koperasi Indonesia di dalam Pancasila tidak bertujuan untuk mengadakan persaingan, akan tetapi harus mengadakan kerja sama dengan siapa pun dengan pihak mana pun juga.

Sitio dan Tamba (2001) berpendapat bahwa dalam tujuan tersebut dikatakan bahwa, koperasi memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, meningkatkan kesejahteraan anggota adalah menjadi program utama koperasi melalui pelayanan usaha. Jadi, pelayanan anggota merupakan prioritas utama dibandingkan dengan masyarakat umum. Koperasi Indonesia merupakan perkumpulan orang - orang yang miskin dan lemah ekonominya yang bertujuan untuk memperbaiki nasib dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan anggota - anggotanya. Tujuan koperasi Indonesia yang lebih jauh dan lebih luhur adalah mencapai serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur. Dari beberapa pendapat tentang tujuan koperasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan koperasi adalah untuk mensejahterahkan anggotanya dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur serta tidak mencari keuntungan, tetapi memberikan layanan yang terbaik bagi para anggotanya. Koperasi Indonesia juga bertujuan untuk memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya.

Tujuan koperasi telah tertuang dalam penjelasan diatas, tidak hanya itu koperasi juga memiliki manfaat atau fungsinya. Dalam UU No. 25 Tahun 1992 pasal 4 bahwa fungsi dan peran koperasi adalah:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.

- c. Memperkukuh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasioanl dengan koperasi sebagai saka gurunya.
- d. Mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasioanl, yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi (Feryanto, 2011).

### **C. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

#### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan pegawai diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Fitriastuti, 2013). Organ et al. (2006) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit di akui dalam sistem pemberian penghargaan dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2013), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah pegawai yang akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku seorang pekerja sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik, Perilaku ini cenderung melihat seseorang (guru) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri (Nasharuddin, 2016).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship*

*Behavior*(OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Fitriastuti, 2013). Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja pegawai tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2013).

Kemajuan suatu organisasi tergantung pada bagaimana perilaku organisasi dari pegawai untuk berpartisipasi membantu rekan kerja yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suasana kerja yang positif, dengan hati sabar menghadapi gejolak gangguan yang ada dalam organisasi tanpa mengeluh serta menjaga aset-aset yang dimiliki suatu organisasi. Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Semua itu dilakukan demi kemajuan suatu organisasi serta memberikan dampak positif bagi institusi.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah bentuk perilaku, yang mana dalam sebuah bentuk perilaku pasti ada faktor yang mempengaruhinya sehingga perilaku itu muncul. Robbins (dalam Andriani, dkk, 2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*).

### a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Pegawai yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu pegawai menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena pegawai ingin membalas pengalaman positif mereka.

### b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika pegawai diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa pegawai diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Dijelaskan bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*.

d. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

Persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

e. Masa kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi pegawai di dalam organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), juga dikemukakan oleh Organ (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain adalah

a. Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun kelompok. Bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana



hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

#### b. Budaya dan Iklim Organisasi

Bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadi *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab mereka apabila mereka:

1. Merasa puas dengan pekerjaannya
2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas
3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

c. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

e. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan para pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam terhadap para pengikutnya. pemimpin transformasional mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya dengan sedemikian rupa sehingga dapat lebih mudah untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut.

f. *Servant Leadership*

Kepercayaan terhadap pimpinan dapat memperkuat hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *OCB*, setelah adanya kontrol, kepercayaan pada pimpinan memediasi kepemimpinan transformasional. Berdasarkan faktor – faktor yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) adalah seperti *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*), iklim organisasi, kepribadian,

dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin dan ada faktor – faktor lain juga seperti faktor internal dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai tersebut.

### **3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku positif yang dilakukan oleh seseorang, yang mana dari sebuah perilaku positif pasti mendatangkan manfaat. Beberapa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Kusumajati (2014) yaitu:

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja yaitu karyawan yang menolong rekan kerja untuk mempercepat penyelesaian tugas
- b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktifitas pemimpin organisasi yaitu karyawan akan membantu pemimpin organisasi mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan dan berguna untuk menghindari konflik dengan rekan kerja
- c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi secara keseluruhan yaitu dengan saling tolong menolong akan menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan pemimpin organisasi dan mampu menumbuhkan pengawasan minimal dari pemimpin organisasi dapat mendelegasi tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya langka untuk memelihara fungsi kelompok yaitu perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan

(*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (peminpin organisasi) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok dan mengurangi konflik

- e. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja seperti menghadiri dan berpartisipasi dalam pertemuan di unit kerja dan saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota tim lain
- f. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik sebab perilaku menolong dapat meningkatkan moral serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membangu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
- g. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) , meningkatkan stabilitas kerja organisasi dengan membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
- h. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan seperti karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

Manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diatas, dapat

disimpulkan bahwa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* antara lain: meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas pimpinan organisasi, menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi organisasi, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota organisasi terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

#### 4. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komponen-komponen yang membantu menerangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins (dalam Andriani, dkk, 2013), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi, yaitu:

a. *Altruisme* adalah perilaku dimana seseorang membantu orang tertentu dengan sengaja, serta menggantikan tugas sementara rekan kerja yang sedang istirahat atau sedang tidak masuk kerja, membantu pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang *overload*, membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan serta membantu mengerjakan tugas rekan kerja pada saat mereka tidak masuk.

b. *Conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari

panggilan tugas. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas.

c. *Sportmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai. Pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Civic Virtue* adalah komitmen pegawai terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi.

e. *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* juga dikemukakan oleh Organ dkk (2010) terdapat tujuh dimensi dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu :

a. *Altruism*, adalah perilaku pegawai untuk membantu ataupun menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan tidak ingin mendapatkan keuntungan pribadi.

b. *Courtesy*, memerhatikan dan menghormati orang lain, juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, atau

membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi suatu masalah.

c. *Peacemaking*, perilaku pegawai untuk mencegah, memecahkan, dan membantu meredakan konflik interpersonal yang tidak membangun

d. *Cheerleading*, pegawai memberikan penguatan dan dorongan kepada rekan kerjanya mengenai pencapaian dan perkembangan kearah yang lebih baik , yang pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi di masa depan.

e. *Conscientiousness*, perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang pegawai dalam hal kehadiran, mengikuti aturan dan peraturan, dan lainnya.

f. *Sportsmanship*, menekankan pada aspek-aspek perilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam tuasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.

g. *Civic Virtue* , pegawai berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan politik organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Contoh perilakunya adalah ketika pegawai mau memberikan opininya mengenai suatu masalah dalam perusahaan.

Kesimpulan dari uraian-uraian dan pengertian diatas bahwa dimensi yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* antara lain *Altruism, Courtesy, Peacemaking, Cheerleading, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue*

## 5. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Marshall (dalam Vigoda dan Golembiewski, 2001) mengemukakan bahwa secara umum OCB merujuk pada 3 elemen utama yaitu: kepatuhan (obedience), loyalitas (loyalty), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi citizenship dalam pengertian yang luas sehingga esensi dari citizenship behavior adalah partisipasi. Dalam partisipasi perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (governance), arena komunal (local lives), dan arena organisasional (tempat kerja).

Sementara itu Graham (dalam Bolino dkk, 2002) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini Graham (dalam Bolino dkk, 2002) mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

- a. Ketaatan (obedience) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi;
- b. Loyalitas (loyalty) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi pegawai untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi;
- c. Partisipasi (participation) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Partisipasi ini sendiri terdiri dari:

1. Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi.

Misalnya: selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi;



2. Partisipasi advokasi yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya: memberi masukan pada organisasi dan memberi dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan organisasi
3. Partisipasi fungsional yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya: kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek penting, atau mengikuti pelatihan tambahan yang berguna bagi pengembangan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, aspek-aspek yang mempengaruhi OCB adalah ketaatan, loyalitas dan partisipasi

#### **6. Ciri – ciri *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku positif yang di miliki seseorang, namun tidak semua perilaku positif adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka dari itu Shweta dan Srirang (2010) mengemukakan bahwa ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

1. Perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela
2. Perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi
3. Kesiediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya

4. Pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek
5. Perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi

Perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dikemukakan oleh Luthans (2006) dapat diukur melalui lima ciri, yaitu:

1. Sikap senang untuk membantu atau menolong orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kesadaran dalam berorganisasi yaitu suatu perilaku yang sadar dalam melaksanakan pekerjaan yang diisyaratkan, seperti kehadiran, mematuhi peraturan, dan lain-lain.
3. Sikap sportifitas, yaitu kemauan untuk bersikap toleran dengan keadaan sekitar tanpa mengeluh.
4. Sikap sopan-santun, yaitu sikap yang cenderung menghindari masalah dengan rekan kerja.
5. Mendahulukan kepentingan umum (kebaikan), yaitu melakukan sesuatu aktifitas diluar tugasnya, yang mengindikasikan bahwa karyawan turut bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktifitas organisasi dan memiliki kepedulian terhadap organisasi dan tidak ketinggalan informasi tentang berbagai kejadian dalam organisasi serta perubahan yang terjadi.

Kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa ciri-ciri OCB adalah individu yang memiliki perilaku suka menolong, berinisiatif, sportif, sopan santun,

mendahulukan kepentingan umum serta mampu menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan dan juga tanggungjawab.

#### **D. Iklim Organisasi**

##### **1. Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut (Kusnan, dalam Darodjat, 2015)

Pengertian iklim organisasi menurut Dewi (2010) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam iklim organisasi yang merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Hal tersebut berarti sekumpulan dari karakteristik abadi yang menggambarkan suatu organisasi, dan mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah

konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2001). Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan, suasana, atau kondisi suatu organisasi yang membuat anggota organisasi menunjukkan perilakunya baik secara positif atau negatif pada pekerjaannya.

## 2. Faktor yang Menentukan Iklim Organisasi

Iklim Organisasi memiliki beberapa faktor diantaranya Strees (dalam Winata, 2013) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

### a. Penempatan Personalialia

Masalah penempatan personalialia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

### b. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal

berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

Pendapat lain yang mengungkapkan faktor-faktor iklim organisasi adalah Menurut Robbins (2003) terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain:

a. Kepemimpinan dalam organisasi

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi. Seorang manajer tugasnya antara lain merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Partisipasi Pegawai

Partisipatif dengan mengikutsertakan pegawai dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Cara semacam ini bukan untuk melepaskan tanggung jawab, melainkan untuk berbagi tanggung jawab operasional dengan pegawai yang akan melaksanakan putusan bersama.

c. Lingkungan Fisik

Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai-pegawai dan diantara kelompok-kelompok. Faktor yang mempengaruhi iklim, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap perilaku manusia, yaitu :

1. Hakekat Pekerjaan

Hakekat pekerjaan organisasi dan alirannya mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku individu-individu dan kelompok dalam sistem urutan kerja. Misalnya, lingkungan fisik membentuk semacam iklim dimana para pegawai dicegah dari hal saling mempengaruhi karena sesuatu dan persyaratan untuk mengikuti urutan kerja.

2. Luas, bentuk dan susunan organisasi

Penambahan luas dan kompleksitasnya organisasi dapat mempengaruhi anggota-anggotanya. Dalam organisasi besar dimana informasi disampaikan

melalui banyak saluran, sehingga perlu adanya jenis hubungan/interaksi yang akan dapat membantu perkembangan, yaitu saling menghormati dan saling memahami serta aliran komunikasi yang bebas.

### 3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Suatu organisasi harus mampu memberikan kondisi kerja yang melindungi kesehatan dan keselamatan para pegawainya. Yaitu memberikan lingkungan pekerjaan yang melindungi dari resiko pencemaran udara, suara mesin, radiasi dan yang lainnya.

Pendapat kedua ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah kepemimpinan, partisipasi pegawai, lingkungan fisik, penempatan personalia, hubungan komunikasi, penyelesaian konflik, pemanfaatan konflik, dan kondisi lingkungan.

### 3. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Aspek Iklim Organisasi iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Lussier (2005) menyatakan bahwa aspek iklim organisasi meliputi:

#### a. Peraturan dan prosedur yang terstruktur

Merupakan tingkat kejelasan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab serta nilai-nilai organisasi, merupakan hal penting yang harus diketahui oleh karyawan, agar mereka memahami apa yang sesungguhnya diharapkan organisasi dari mereka, dengan begitu karyawan mampu memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

#### b. Pengawasan

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan di rasakan oleh karyawan dalam organisasi tersebut. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diterima dengan baik oleh karyawan dari pimpinan.

c. Penghargaan

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan dalam bekerja. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal dan kelompok sosial informal, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja.

e. Dukungan pimpinan

Berkaitan dengan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara pimpinan dan karyawan.

f. Komitmen karyawan

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal.

g. Kepercayaan pimpinan pada karyawan

Berkaitan dengan kepercayaan pimpinan dalam memberikan kesempatan



karyawan untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang ditujukan sebagai tantangan karyawan dalam bekerja

Berdasarkan penjelasan diatas, aspek-aspek iklim organisasi adalah peraturan dan proses yang terstruktur, pengawasan, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, komitmen karyawan dan kepercayaan pimpinan pada karyawan

#### 4. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Dimensi dan indikator iklim organisasi menurut Kusnan (dalam Darodjat, 2015) yaitu sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam perusahaan.

b. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

c. Kehangatan antar pegawai

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

d. Dukungan

Dukungan diartikan bagaimana pegawai saling membantu dan memberikan support antar pegawainya.

e. Konflik

Konflik diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan

permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

Pendapat lain menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007), terdapat enam dimensi iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur(*Structure*)

Struktur merefleksikan perasaan dalam organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika pegawai merasa pekerjaannya didefinisikan dengan baik, sedangkan struktur rendah jika pegawai merasa tidak ada kejelasan mengenai tugas dan kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar(*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Standar yang tinggi berarti pegawai selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan pegawai merasa didorong untuk memecahkan masalah, sedangkan tanggung jawab rendah menunjukkan pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Pengakuan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa pegawai merasa dihargai jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*)

Perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung diantara para pegawai. Dukungan tinggi jika pegawai merasa bahwa dirinya merupakan bagian kelompok yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam tugas. Sedangkan dukungan rendah jika pegawai merasa terisolasi.

f. Komitmen (*Committmen*)

Perasaan bangga pegawai terhadap perusahaan dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personel. Tingkat komitmen rendah berarti pegawai merasa apatis terhadap perusahaan dan tujuannya.

Pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi adalah tanggung jawab, identitas individu, kehangatan antar pegawai, dukungan, konflik, struktur, standar, dan dukungan.

## **E. *Organizational citizenship behavior (OCB) Di Masa Pandemi***

### **1. Pengertian Covid-19**

Covid-19 merupakan nama penyakit yang disebabkan oleh virus corona. Nama ini diberikan oleh WHO (*World Health Organization*) sebagai nama resmi penyakit ini. Covid sendiri merupakan singkatan dari Corona Virus Disease-2019. Covid-19 yaitu penyakit yang disebabkan oleh virus corona yang

menyerang saluran pernafasan sehingga menyebabkan demam tinggi, batuk, flu, sesak nafas serta nyeri tenggorokan. Menurut situs WHO, virus corona adalah keluarga besar virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Pada manusia corona diketahui menyebabkan infeksi pernafasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)*, dan *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*.

Virus ini mampu mengakibatkan orang kehilangan nyawa sehingga WHO telah menjadikan status virus corona ini menjadi pandemi dan meminta Presiden Joko Widodo menetapkan status darurat nasional corona (Rahayu, 2020). Presiden Joko Widodo (Jokowi) telah menetapkan status kedaruratan kesehatan masyarakat terkait pandemi virus corona sejak akhir Maret 2020. Ia kemudian mengeluarkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus corona. Jokowi juga menetapkan pandemi virus corona sebagai bencana nasional non-alam. Mantan wali kota Solo itu melarang masyarakat untuk mudik kekampung halamannya (Rahayu, 2020)

## 2. Proses Penularan Covid-19

Menularnya Covid-19 membuat dunia menjadi resah, termasuk di Indonesia. Covid-19 merupakan jenis virus yang baru sehingga banyak pihak yang tidak tahu dan tidak mengerti cara penanggulangan virus tersebut. Pemerintah dituntut untuk sesegera mungkin menangani ancaman nyata Covid-19. Jawaban sementara terkait dengan persoalan tersebut ternyata telah ada dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan. Dimana dalam undang-undang tersebut telah memuat banyak hal terkait dengan keekarantinaan kesehatan, pihak yang berwenang menetapkan

ke daruratan kesehatan masyarakat, dan lain sebagainya. Dalam undang-undang tersebut juga menentukan apa saja peraturan pelaksanaan sebagai tindak lanjut ketentuan dalam kekarantinaan kesehatan. Namun peraturan pelaksanaan sebagai ketentuan lanjutan dari UU Ke karantinaan Kesehatan belum ada padahal peraturan pelaksanaan tersebut sangat perlu untuk segera dibentuk.

Menurut WHO, Covid-19 menular dari orang ke orang. Caranya dari orang yang terinfeksi virus corona ke orang yang sehat. Penyakit menyebar melalui tetesan kecil yang keluar dari hidung atau mulut ketika mereka yang terinfeksi virus bersin atau batuk. Tetesan itu kemudian mendarat di benda atau permukaan yang disentuh dan orang sehat. Lalu orang sehat ini menyentuh mata, hidung atau mulut mereka. Virus corona juga bisa menyebar ketika tetesan kecil itu dihirup oleh orang sehat ketika berdekatan dengan yang terinfeksi corona (Rahayu, 2020)

#### **F. Hubungan antara iklim Organisasi dengan OCB dimasa Pandemi**

Iklim organisasi atau biasa disebut sebagai keadaan atau suasana didalam berorganisasi adalah suatu hal yang sangat penting diperhatikan sebuah organisasi atau perusahaan guna menunjang semangat para pegawai dalam bekerja. Hal ini berarti keadaan atau iklim dalam sebuah organisasi memiliki andil dalam menunjang semangat pegawai dalam bekerja, dimana saat iklim organisasi tidak kondusif maka semangat pekerja akan menurun dan sebaliknya. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001). Iklim organisasi juga harus diperhatikan agar para pegawai mampu membina hubungan yang baik

dengan tempat kerjanya. Dalam hal ini kondisi organisasi yang mendukung serta hubungan dengan organisasi akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) seorang pegawai sebagai *output* dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016). Apabila pegawai sudah merasakan bahwa iklim organisasi mereka kondusif dan baik maka besar kemungkinan bagi para pegawai untuk meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) mereka.

Lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, maka setiap individu dalam lingkungan organisasi tersebut tidak merasa hanya bekerja saja, tetapi juga merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan, yang ikut berkembang seiring berkembangnya perusahaan tersebut. Adanya simbiosis mutualisme antara pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan atasan akan mendorong terciptanya Organizational Citizenship Behavior (OCB) individu yang sekali lagi akan berdampak pada produktifitas masing-masing dari individu. Jika hal ini terjadi maka akan tercipta siklus yang menguntungkan kedua belah pihak dan lingkungan kerja akan menentukan tingkat kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan membuat perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkat. Iklim 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 (Dewi, 2010)

Penjelasan diatas sejalan dengan penelitian Meylandani (2015) yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior pada

perawat. Berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat RSUD Kanjuruhan Kapanjen mempersepsikan iklim organisasi kondusif, berarti iklim organisasi tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan secara umum, yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dimana Iklim organisasi itu dapat dikatakan baik, bila dalam organisasi itu dikembangkan suatu iklim yang sesuai kebutuhan pegawai, hal ini nantinya akan menimbulkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

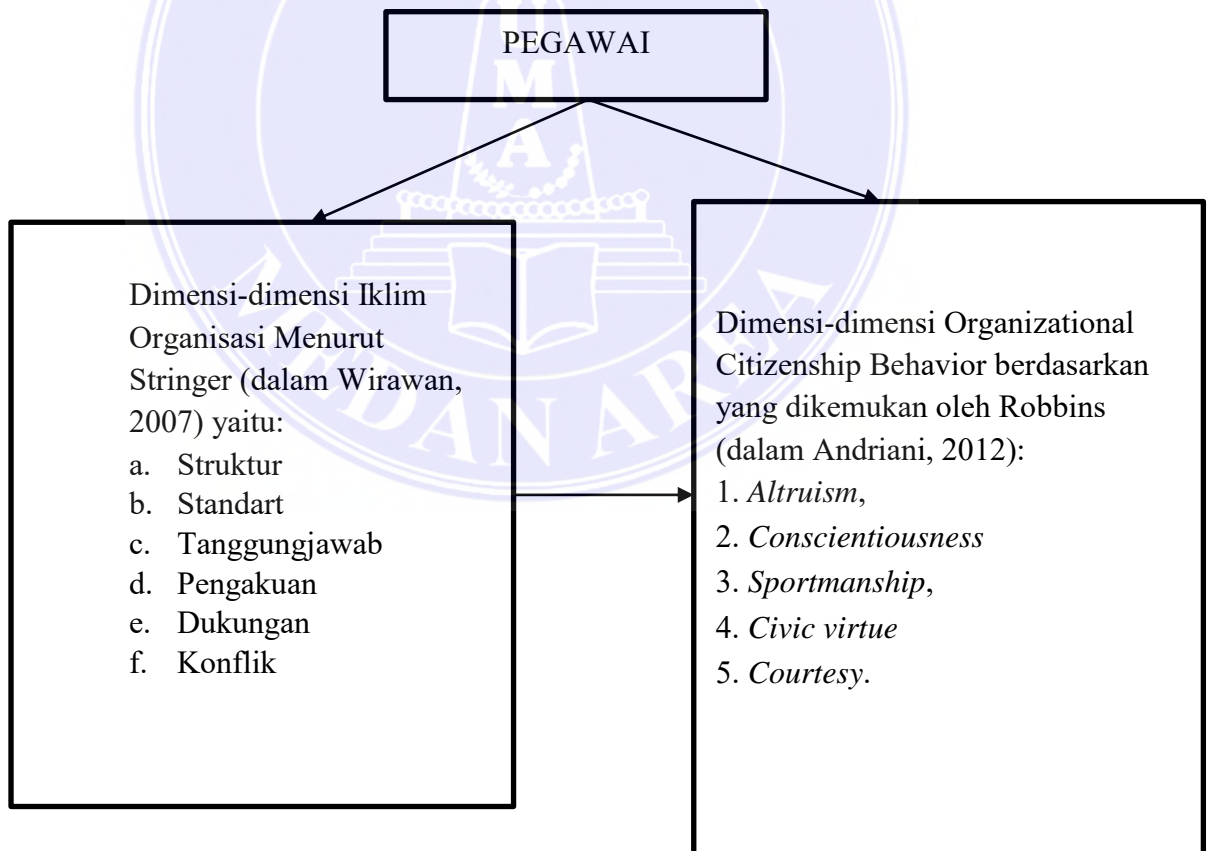
Martha (2014) juga melakukan penelitian yang sama dengan judul hubungan iklim organisasi dengan OCB di Universitas Muhammadiyah Surakarta, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa: 1) Adahubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). 2) Tingkat OCB dalam iklim organisasi tergolong sangat tinggi. 3) Tingkat iklim organisasi tergolong sangat tinggi. 4) Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap OCB di UMS sebesar 25.8 % dapat dilihat pada koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0.258. Hal ini berarti masih ada 74.2 % faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) diluar iklim organisasi, seperti kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lain-lain

Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa perbedaan dibanding penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini lebih di fokuskan pada kondisi pandemi saat ini, yang mana para pegawai koperasi mengalami dampak pandemi covid 19 seperti kurangnya pendapatan, terhalangnya kebersamaan dengan rekan

kerja, dan para pegawai dikoperasi kini lebih memperhitungkan setiap “keringat” yang mereka keluarkan demi mendapatkan uang. Hal ini justru merupakan dampak dari pandemi sebab perilaku-perilaku baru muncul sebagai respons akan ketidaknyamanan dimasa pandemi. Pegawai yang mendapatkan imbas karena pandemi Covid-19, yang mana harusnya keadaan pegawai makin sejahtera namun ada satu dan lain hal, kerugian pasti ada. Masalah yang terjadi bukan saja hanya terkait dari masalah internal koperasi tapi juga dari eksternal seperti pengaruh Covid-19. Lalu dari segi dimensi yang dipergunakan juga memberikan pemahaman wawasan yang lebih detail dan terperinci

**G. Kerangka Konseptual**

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:





## H. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan asumsi semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior, begitu juga sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yaitu Iklim organisasi (variabel X) dengan *Organizational citizenship behavior* (variabel Y).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X): Iklim organisasi
2. Variabel Terikat (Y): *Organizational citizenship behavior*

#### **C. Definisi Operasional**

##### 1. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah suatu keadaan, suasana, atau kondisi suatu organisasi yang membuat anggota organisasi menunjukkan perilakunya baik secara positif atau negatif pada pekerjaannya. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi dikemukakan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu Struktur, Standart, Tanggungjawab, Pengakuan, Dukungan dan Konflik

##### 2. Organizational citizenship behavior

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, ikut serta peran aktif di perusahaan, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Semua itu dilakukan demi kemajuan suatu organisas

serta memberikan dampak positif bagi institusi Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dikemukakan oleh Robbins (dalam Andriani, 2012) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Civic virtue* dan *Courtesy*.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini populasi yang akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh Pegawai Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam berjumlah 38 orang pegawai.

##### **2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2008) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam berjumlah 38 orang pegawai

#### **E. Metode Pengambilan Data**

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

### a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui skala psikologi. Menurut Azwar (2007) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Azwar (2007), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala iklim organisasi, dan skala *organizational citizenship behavior*.

#### 1. Skala Iklim organisasi

Skala Iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi-dimensi menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007). Dimensi dimensi Iklim Organisasi yaitu Struktur, Standar, Tanggungjawab, Pengakuan, Dukungan dan Konflik.

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

## 2. Skala *Organizational citizenship behaviour*

Skala *Organizational citizenship behavior* disusun berdasarkan Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Robbins (dalam Andriani, 2012) yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Civic virtue* dan *Courtesy*.

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS

(Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

**F. Validitas dan Reliabilitas**

Pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

**1. Validitas Alat Ukur**

Validitasmenunjuk pada sejauhmana skala itu mampun mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien koreksi antara butir dengan total
- $\sum X^2$  = Jumlah kwadrat dengan nilai butir
- $\sum Y^2$  = Jumlah kwadrat nilai total
- $\sum XY$  = Jumlah hasil skor X dan Y
- N = Jumlah subjek

**2. Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha.

**G. Analisis Data**

Analisis data digunakan untuk menguji data yang telah diperoleh. Teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (iklim organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (organizational citizenship behavior). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien koreksi antara butir dengan total
- $\sum X^2$  = Jumlah kwadrat dengan nilai butir
- $\sum Y^2$  = Jumlah kwadrat nilai total
- $\sum XY$  = Jumlah hasil skor X dan Y
- N = Jumlah subjek

Teknik analisis *Product Moment* dilakukan sesudah dilakukannya uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan OCB. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,843$ ;  $p < 0,05$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi, maka semakin tinggi OCB dan sebaliknya semakin rendah Iklim Organisasi, maka semakin rendah OCB. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Iklim Organisasi mempengaruhi OCB.
2. Koefisien determinasi Iklim organisasi dengan OCB ditunjukkan dengan R Squer sebesar 0,843 mengandung arti bahwa dalam penelitian, iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 71,1% terhadap OCB sisanya 28,9 % dari faktor lain yang tidak diungkap didalam penelitian seperti factor kepribadian, persepsi, masa kerja, kepuasan, komitmen organisasi dan kepemimpinan
3. Subjek penelitian ini, yakni Karyawan Koperasi Serba Usaha dinyatakan memiliki Iklim Organisasi yang baik, sebab nilai rata-rata empirik dari



variabel Iklim Organisasi yang diperoleh, yakni 101,03 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 80 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 9,772. Dan rata-rata empirik dari variabel OCB yang diperoleh, yakni 91,79 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 72.5 dan melebihi dari bilangan SD atau SB sebesar 8,396

## **B. Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

### **a. Pihak Perusahaan/organisasi**

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat mempertahankan perilaku ocb yang sudah tertanam dalam diri karyawan agar tidak hilang. Perusahaan akan menjadi perantara bagi karyawannya agar memperoleh iklim organisasi yang nyaman dan kesinkronan dan kesesuaian antara nilai-nilai dan tuntutan organisasi dan perilaku pemimpin dengan kebutuhan dan tuntutan karyawan, seperti lebih memperhatikan kondisi ruangan yang bersih dan sejuk agar para pegawai merasa nyaman dan betah dengan tempat mereka bekerja, membina saling percaya antar pegawai, saling mendukung antara anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat antar anggota organisasi sehingga senantiasa akan terjaga iklim organisasi yang baik dan menumbuhkan OCB pegawai yang lebih baik lagi.

### **b. Subjek Penelitian**

Kepada subjek penelitian disarankan untuk tidak menghilangkan perilaku ocb yang sudah tertanam dalam diri, sebab ocb itu dilakukan secara sukarela

dan tanpa pamrih, maka dari itu apabila ikhlas dalam bekerja maka pahala juga akan mengalir.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang diharapkan mampu mengontrol pelaksanaan penelitian agar didapatkan hasil maksimal yang lebih menggambarkan terjadinya atau timbulnya OCB secara mendalam dalam diri karyawan seperti factor kepribadian, persepsi, masa kerja, kepuasan, komitmen organisasi dan kepemimpinan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G. (2013). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 03, No. 01. Surabaya
- Ahmad & Izzati. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan OCB Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 7.No. 4. UNESA
- Azwar, Saifuddin. (2007). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522
- Brahmana, S Sunardi dan Sofyandi, Herman (2007). *Transformasional Leadership Dan Organizational Citizenship Behaviour Di Utama*. Laporan Penelitian Kelompok. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama
- Brown, Steven P., Leigh, Thomas W., (2006), A New look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance, *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 358-368.
- Darojat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama,
- Davis K, Newstrom JW. (2001). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Terjemahan*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Fitriastuti, Triana. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4, No. 2, 2013. pp: 103-114. Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi-Universitas Mulawarman Kalimantan Timur. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*, Eight Edition, New Jersey : Pearson Education Inc.
- Imam aryansyah & Erika setyanti kusumaputri, (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal humanitas*, UIN SUKA Vol. X No. 1 Januari 2013
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5 (1), 62-70
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, N Robert. 2005. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill

- Martha, Dea. (2014). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan OCB Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martini & Rostiana. (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*. Vol 5, no. 9, 21-31.
- Meylandani, Dharing. (2013). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizens Behavioral (OCB) Pada Perawat RSUD Kanjuruhan Kapanjen Kabupaten Malang. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Malang*, 1(1): 1-13.
- Mulyadi, Deddy. (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Bandung: ALFABETA
- Nasharuddin & Hermawati (2016). Quality Of Work Life dan Organizational Citizens Behavioral. Malang: Univ Widyagama
- Organ, (2010), Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1st Ed, Feb 2010, Hal 157-164.
- Prihatsanti, U & Dewi, K.S. (2010). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 7, No. 1, 11-17.
- Rachmawati, Indarti. (2000). *Hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
- Rahayu, Oktavia. (2020). Makalah Pengertian Covid-19 dan Bentuk Partisipasi dalam Memerangnya. Makalah. UNESSA
- Robbins, Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Satria, R Yudi. (2005). Hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan universitas muhammadiyah surakarta. *Benefit*. 9 (2) : 120 – 128
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: BumiAksara.
- Shweta, J., and Srirang, J. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, *Journal of Management and Public Policy*. 1 (2), pp. 27-36.
- Sitio, Arifin dan Halomoan Tamba. (2001). *Koperasi Teori dan Praktek*. Jakarta : Erlangga.
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara. Walker, Denis. 2008. *Mendahulukan Pelanggan*. Edisi. Kelima.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001). "Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for

- Governance”. *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3
- Wirawan.(2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winata Putra. (2013). “Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian”. Jakarta: Salemba Empat.



# LAMPIRAN



## SKALA IKLIM ORGANISASI

### **Identitas Responden :**

Nama : .....

Lama bekerja : .....

Hari/tanggal : .....

### **Petunjuk :**

Angket ini berisi 48 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban bagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

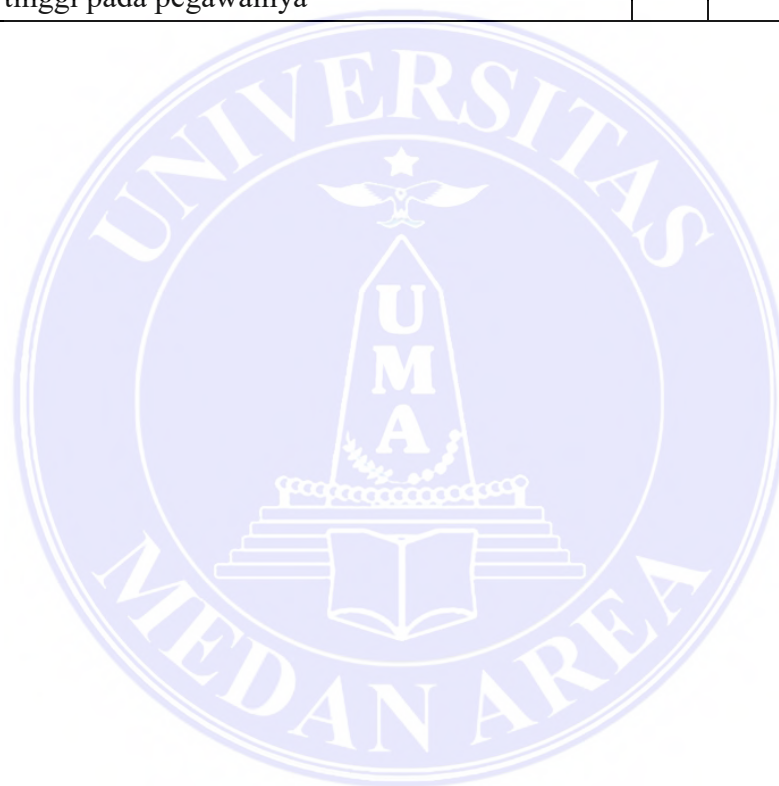
**SKALA IKLIM ORGANISASI**

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang diberikan				
2.	Saya sering datang telat ke kantor				
3.	Proses pengambilan keputusan dilakukan secara tertutup				
4.	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok.				
5.	Saya merasa takut dalam menunjukkan kinerja dikantor				
6.	Saya dituntut untuk bisa melakukan segala jenis pekerjaan				
7.	Proses pengambilan keputusan dikantor bersifat demokratis				
8.	Atasan akan menanyakan saran kepada bawahan dalam setiap kegiatan				
9.	Bawahan tidak diperkenankan ikut dalam kegiatan pengambilan keputusan				
10.	Saya memiliki kebebasan dalam menunjukkan kinerja dikantor				
11.	Saya merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok				
12.	Tidak ada system yang diterapkan dalam bekerja				
13.	Perusahaan ini tidak memiliki standar kerja yang pasti				
14.	Saya melakukan pekerjaan dengan tuntas				
15.	Saya senang menunda pekerjaan				
16.	System yang diterapkan dalam bekerja sangat terstruktur				
17.	Saya bertanggung jawab penuh atas apa yang saya kerjakan				
18.	Saya akan meminta rekan kerja lain untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				
19.	Pegawai dituntut untuk menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa menyertakan orang				



	lain				
20.	Setiap pekerja diwajibkan untuk memberikan inovasi dalam bekerja				
21.	Saya mengharapkan penghargaan berupa pengakuan dari pihak perusahaan mengenai prestasi kerja				
22.	Ada uang tambahan jika bisa melakukan penjualan diluar target				
23.	Para pekerja selalu mengkaitkan semua orang dalam masalahnya				
24.	Para pekerja kaku dan tidak kreatif				
25.	Pihak perusahaan tidak memberikan apresiasi apapun terhadap prestasi pegawainya				
26.	Uang yang didapatkan hanya sebatas gaji saja				
27.	Setiap pekerja akan mendapat bonus dari perusahaan				
28.	Berbagai jenis hadiah yang akan disediakan untuk para pekerja				
29.	Para pekerja saling individualis dan acuh				
30.	Lebih banyak kritik dari pada pembelaan diperusahaan ini				
31.	Bonus yang diberikan tidak merata				
32.	Perusahaan memberikan batasan dalam pemberian imbalan				
33.	Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini.				
34.	Dukungan yang saya dapatkan dikantor melampui kritikan yang disampaikan				
35.	Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.				
36.	Pimpinan bersedia untuk membantu bawahannya dalam mengerjakan tugasnya				
37.	Saya mengamati apapun masalah yang terjadi dalam perusahaan				
38.	Saya merasa ada keterikatan dengan perusahaan ini				
39.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				
40.	Saya akan menjaga nama baik perusahaan				
41.	Pekerja disini hanya mengerjakan apa yang menjadi pekerjaannya saja				
42.	Pimpinan tidak akan mau turun tangan				

	membantu bawahannya				
43.	Saya tidak peduli apa yang terjadi dengan perusahaan ini				
44.	Jika ada kesempatan untuk pindah dari perusahaan ini, akan saya lakukan				
45.	Saya merasa biasa aja selama bergabung dengan perusahaan ini				
46.	Saya tidak memikirkan tentang nama baik perusahaan				
47.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja				
48.	Perusahaan ini menetapkan standar kerja yang tinggi pada pegawainya				



## SKALA OCB

### **Identitas Responden :**

Nama : .....

Lama bekerja : .....

Hari/tanggal : .....

### **Petunjuk :**

Angket ini berisi 44 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban bagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**SKALA OCB**

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dengan senang hati membantu pegawai baru walaupun bukan tanggungjawab saya				
2.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan saya .				
3.	Saya dengan senang hati membantu bila ada teman kerja yang meminta bantuan diwaktu jam istirahat				
4.	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir di hari libur				
5.	Melatih pegawai baru akan membuang-buang waktu saya				
6.	Saya tidak peduli ketika ada rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya				
7.	Saya tidak ingin diganggu pada jam istirahat				
8.	Hari libur adalah waktu istirahat dari pekerjaan				
9.	Saya senang menunda pekerjaan agar lebih lama				
10.	Pekerjaan siap tepat waktu atau tidak bukan masalah bagi saya				
11.	Tidak ada untungnya bagi saya bekerja melebihi jam kerja yang ada				
12.	Saya sering terlambat masuk kerja				
13.	Saya merasa sudah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
14.	Saya merasa mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan baru yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
15.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi				
16.	Saya mampu berpikiran positif dalam menghadapi permasalahan dilingkungan kerja				
17.	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan sebelum deadline yang ditentukan				
18.	Saya bangga bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya				
19.	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
20.	Saya hadir lebih awal dari jadwal yang				

	ditentukan				
21.	Saya melakukan pekerjaan sambil bermain				
22.	Saya keberatan mengikuti kebijakan baru yang ditetapkan perusahaan				
23.	Saya kesulitan menerima perubahan baru yang ada di organisasi				
24.	Saya tidak peduli dengan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja.				
25.	Setiap saat saya mengingatkan rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya				
26.	Saya mudah merasa iba jika ada rekan kerja yang kesusahan				
27.	Saya menceritakan lingkungan kerja saya yang menyenangkan				
28.	Saya hanya peduli dengan tugas dan pekerjaan saya saja				
29.	Saya lebih mementingkan diri sendiri ketimbang orang lain				
30.	Saya suka menceritakan keburukan organisasi pada teman				
31.	Saya menghadiri kegiatan sosial yang diadakan organisasi				
32.	Saya rutin mengikuti kegiatan yang diadakan di lingkungan kerja				
33.	Saya berperan aktif dalam mencari solusi ketika terdapat masalah di perusahaan				
34.	Bersedia meluangkan waktu libur untuk menyelesaikan pekerjaan				
35.	Kegiatan sosial yang diadakan menyita waktu istirahat saya				
36.	Saya jarang terlibat dalam kegiatan yang diadakan perusahaan				
37.	Permasalahan yang ada di perusahaan bukan menjadi urusan saya				
38.	Memilih berlibur dan meninggalkan pekerjaan				
39.	Saya bertanggung jawab akan setiap tugas yang diberikan kepada saya				
40.	Saya bersedia menjadi bagian dari perusahaan ini sampai pensiun nanti				
41.	saya akan menjaga rahasia perusahaan dengan baik				
42.	Saya meminta bantuan rekan kerja dalam				

	menyelesaikan tugas yng diberikan.				
43.	Saya menjadikan pekerjaan ini batu loncatan saja				
44.	Saya berbagi cerita mengenai perusahaan dengan teman-teman				





DATA IKLIM																																		
NO RESP	AITEM																											TOTAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32	
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	111	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	95	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94		
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	3	94	
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	94	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	93	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94	
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	97
10	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	100	
11	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	98	
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	103	
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	99		
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	100	
15	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
17	2	2	3	1	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	86
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	106	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	123	
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	120	
22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	112	



23	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	125	
25	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	109		
26	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	106	
27	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	111	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	99	
29	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	98
30	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	111
31	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	92
33	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	100	
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	93
35	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	93	
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
37	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97	
38	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	80	



DATA OCB																														
NO RESP	AITEM																												TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	94
2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	82
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	83
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	89
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	90
12	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	93
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
15	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
17	2	2	3	1	4	3	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	72	
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	98
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	102

21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	106	
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	104	
23	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	101		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	110		
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	91		
26	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	100		
27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	104	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88		
29	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	84		
30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	104	
31	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	97	
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	84
33	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	94	
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	90
35	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	88	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	84
37	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	103
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86

LAMPIRAN C  
UJI VALIDITAS & RELIABILITAS



RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33
aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41
aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48
/SCALE('Iklim Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes	
Output Created			24-MAR-2021 19:44:01
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>	38
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 /SCALE('Iklim Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Syntax			
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,05 00:00:00,05

DataSet0]

## Scale: Iklim Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	48

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,32	,574	38
aitem_2	3,24	,490	38
aitem_3	3,29	,565	38
aitem_4	3,18	,609	38
aitem_5	3,13	,623	38
aitem_6	3,08	,673	38
aitem_7	3,16	,594	38
aitem_8	3,29	,565	38
aitem_9	3,18	,563	38
aitem_10	3,13	,475	38
aitem_11	2,97	,592	38
aitem_12	3,05	,613	38
aitem_13	3,11	,453	38
aitem_14	3,24	,431	38
aitem_15	3,16	,718	38
aitem_16	3,11	,606	38
aitem_17	3,39	,679	38
aitem_18	2,79	,622	38
aitem_19	2,76	,714	38
aitem_20	2,95	,655	38
aitem_21	3,00	,520	38
aitem_22	2,87	,811	38
aitem_23	3,42	,552	38
aitem_24	3,03	,592	38
aitem_25	3,08	,539	38
aitem_26	2,92	,673	38
aitem_27	3,24	,490	38
aitem_28	3,13	,475	38
aitem_29	3,00	,520	38
aitem_30	2,97	,545	38
aitem_31	3,00	,615	38
aitem_32	2,97	,753	38
aitem_33	3,13	,578	38
aitem_34	3,13	,623	38

aitem_35	3,26	,503	38
aitem_36	3,32	,574	38
aitem_37	3,05	,613	38
aitem_38	3,21	,528	38
aitem_39	3,11	,689	38
aitem_40	3,21	,664	38
aitem_41	3,13	,704	38
aitem_42	3,42	,500	38
aitem_43	3,11	,559	38
aitem_44	3,24	,490	38
aitem_45	3,16	,370	38
aitem_46	3,45	,504	38
aitem_47	3,32	,739	38
aitem_48	3,26	,601	38

**Item-Total Statistics**

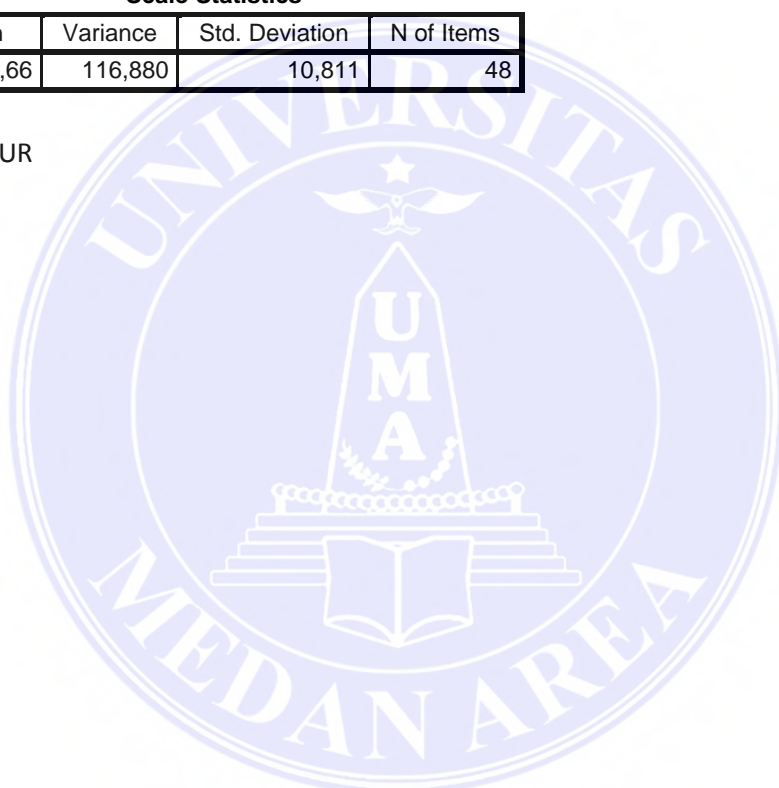
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	147,34	109,420	,593	,867
aitem_2	147,42	111,007	,546	,869
aitem_3	147,37	112,293	,356	,871
aitem_4	147,47	109,716	,533	,868
aitem_5	147,53	111,607	,371	,871
aitem_6	147,58	110,521	,417	,870
aitem_7	147,50	109,932	,529	,868
aitem_8	147,37	116,455	,009	,876
aitem_9	147,47	109,986	,557	,868
aitem_10	147,53	111,229	,542	,869
aitem_11	147,68	121,033	-,346	,882
aitem_12	147,61	113,975	,193	,874
aitem_13	147,55	113,227	,358	,871
aitem_14	147,42	111,602	,559	,869
aitem_15	147,50	109,068	,487	,868
aitem_16	147,55	109,984	,514	,868
aitem_17	147,26	108,956	,526	,868
aitem_18	147,87	116,171	,024	,877
aitem_19	147,89	115,772	,039	,877
aitem_20	147,71	116,644	-,014	,878
aitem_21	147,66	110,718	,539	,868
aitem_22	147,79	108,603	,451	,869
aitem_23	147,24	111,699	,418	,870
aitem_24	147,63	110,023	,524	,868
aitem_25	147,58	112,358	,370	,871
aitem_26	147,74	109,442	,496	,868
aitem_27	147,42	110,521	,594	,868
aitem_28	147,53	109,229	,748	,866
aitem_29	147,66	111,583	,458	,870
aitem_30	147,68	114,222	,203	,873
aitem_31	147,66	111,637	,374	,871
aitem_32	147,68	109,789	,413	,870
aitem_33	147,53	109,337	,597	,867
aitem_34	147,53	113,283	,242	,873
aitem_35	147,39	113,651	,277	,872
aitem_36	147,34	114,501	,167	,874

aitem_37	147,61	111,759	,366	,871
aitem_38	147,45	111,551	,453	,870
aitem_39	147,55	115,497	,061	,877
aitem_40	147,45	118,794	-,163	,880
aitem_41	147,53	113,229	,211	,874
aitem_42	147,24	112,942	,347	,871
aitem_43	147,55	114,957	,134	,875
aitem_44	147,42	111,115	,535	,869
aitem_45	147,50	114,095	,336	,872
aitem_46	147,21	110,873	,542	,869
aitem_47	147,34	115,042	,081	,877
aitem_48	147,39	114,299	,173	,874

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
150,66	116,880	10,811	48

16 GUGUR





NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33
aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41
aitem_42 aitem_43 aitem_44
    
```

/SCALE('OCB') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

		Notes
Output Created		24-MAR-2021 19:45:07
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 /SCALE('OCB') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		38
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,05 00:00:00,05

[DataSet1]

### Scale: OCB

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	44

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,45	,555	38
aitem_2	3,34	,534	38
aitem_3	3,26	,554	38
aitem_4	3,11	,649	38
aitem_5	3,11	,559	38
aitem_6	3,26	,446	38
aitem_7	3,05	,695	38
aitem_8	3,00	,771	38
aitem_9	3,29	,515	38
aitem_10	3,11	,453	38
aitem_11	2,87	,529	38
aitem_12	3,16	,638	38
aitem_13	3,11	,453	38
aitem_14	3,24	,431	38
aitem_15	3,18	,609	38
aitem_16	3,16	,547	38
aitem_17	3,18	,652	38
aitem_18	2,95	,733	38
aitem_19	2,82	,609	38
aitem_20	3,00	,697	38
aitem_21	3,21	,528	38
aitem_22	2,89	,689	38
aitem_23	3,26	,503	38
aitem_24	3,03	,592	38
aitem_25	3,05	,517	38
aitem_26	3,16	,495	38
aitem_27	3,18	,393	38
aitem_28	3,13	,529	38
aitem_29	2,92	,632	38
aitem_30	3,24	,490	38
aitem_31	3,11	,509	38
aitem_32	3,24	,490	38
aitem_33	3,11	,453	38
aitem_34	3,05	,399	38
aitem_35	3,05	,613	38

aitem_36	3,05	,567	38
aitem_37	3,18	,512	38
aitem_38	3,29	,460	38
aitem_39	3,26	,446	38
aitem_40	3,18	,512	38
aitem_41	3,39	,495	38
aitem_42	2,95	,804	38
aitem_43	3,26	,503	38
aitem_44	3,18	,512	38

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	134,58	75,223	,590	,840
aitem_2	134,68	75,249	,613	,840
aitem_3	134,76	76,564	,448	,843
aitem_4	134,92	73,480	,657	,838
aitem_5	134,92	77,318	,364	,845
aitem_6	134,76	77,753	,415	,845
aitem_7	134,97	74,134	,551	,840
aitem_8	135,03	74,837	,434	,843
aitem_9	134,74	77,442	,387	,845
aitem_10	134,92	77,967	,381	,845
aitem_11	135,16	83,055	-,220	,857
aitem_12	134,87	78,117	,339	,848
aitem_13	134,92	78,723	,385	,847
aitem_14	134,79	77,198	,506	,843
aitem_15	134,84	76,623	,396	,844
aitem_16	134,87	78,982	,199	,849
aitem_17	134,84	72,677	,730	,836
aitem_18	135,08	82,291	-,121	,859
aitem_19	135,21	79,144	,157	,850
aitem_20	135,03	80,837	-,009	,855
aitem_21	134,82	80,749	,020	,852
aitem_22	135,13	76,442	,357	,845
aitem_23	134,76	75,753	,595	,841
aitem_24	135,00	74,541	,619	,839
aitem_25	134,97	77,918	,332	,846
aitem_26	134,87	76,442	,524	,842
aitem_27	134,84	77,596	,501	,844
aitem_28	134,89	75,772	,561	,841
aitem_29	135,11	75,340	,499	,842
aitem_30	134,79	78,279	,311	,847
aitem_31	134,92	77,588	,376	,845
aitem_32	134,79	76,657	,504	,843
aitem_33	134,92	80,940	,009	,852
aitem_34	134,97	80,459	,083	,850
aitem_35	134,97	80,134	,064	,852
aitem_36	134,97	80,243	,064	,852
aitem_37	134,84	78,083	,317	,846
aitem_38	134,74	78,578	,398	,847
aitem_39	134,76	80,456	,070	,851
aitem_40	134,84	81,110	-,017	,853

aitem_41	134,63	78,780	,249	,848
aitem_42	135,08	77,967	,183	,851
aitem_43	134,76	78,023	,331	,846
aitem_44	134,84	79,380	,172	,849

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
138,03	81,216	9,012	44

15 GUGUR





## LAMPIRAN D

## UJI ASUMSI



D-1  
-UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

Notes		
Output Created		24-MAR-2021 19:55:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,07
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory. [DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Organisasi	38	101,03	9,772	80	125
OCB	38	91,79	8,396	72	110

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Iklim Organisasi	OCB
N		38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	101,03	91,79
	Std. Deviation	9,772	8,396

	Absolute	,173	,163
Most Extreme Differences	Positive	,173	,163
	Negative	-,100	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,069	1,007
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203	,263

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.







MEANS TABLES=Y BY X  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**Means**

Notes	
Output Created	24-MAR-2021 19:56:15
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 38
File	
Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,03
	Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Iklim Organisasi	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

**Report**

OCB

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
80	86,00	1	.
86	72,00	1	.
91	84,00	1	.

92	84,00	1	.
93	87,67	3	2,517
94	85,60	5	1,817
95	82,00	1	.
97	94,50	2	12,021
98	87,67	3	3,215
99	88,00	3	,000
100	89,67	3	4,041
103	93,00	1	.
104	97,00	1	.
106	99,00	2	1,414
108	100,00	1	.
109	91,00	1	.
111	100,67	3	5,774
112	102,50	2	2,121
120	106,00	1	.
123	102,00	1	.
125	110,00	1	.
Total	91,79	38	8,396

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Iklim Organisasi		(Combined)	2311,449	20	115,572	6,618	,000
	Between Groups	Linearity	1855,286	1	1855,286	106,243	,000
		Deviation from Linearity	456,163	19	24,009	1,375	,257
	Within Groups		296,867	17	17,463		
	Total		2608,316	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Iklim Organisasi	,843	,711	,941	,886



D-3  
UJI HIPOTESIS

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created		24-MAR-2021 19:57:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	38
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Iklim Organisasi	101,03	9,772	38
OCB	91,79	8,396	38

**Correlations**

		Iklim Organisasi	OCB
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
OCB	Pearson Correlation	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN E  
SURAT PENELITIAN



**KOPERASI SERBA USAHA**  
**“ SEMANGAT BERSAMA JAYA ”**  
Badan Hukum No.581.503/87/ BH/KUK/2007  
Jl.Pematang Siantar No.25 A  
LUBUK PAKAM

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini pimpinan/ manager Koperasi Serba Usaha “Semangat Bersama Jaya” Lubuk Pakam dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Indah Sari Siagian


NPM : 168600318

Fakultas : Psikologi

Benar nama tersebut di atas telah melakukan Penelitian di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam , untuk melengkapi data-data dalam penelitian skripsi ( karya ilmiah) dengan Judul ‘Hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada masa Pandemi Di Koperasi Serba Usaha Lubuk Pakam’, pada tanggal 16 maret 2021 sampai dengan 20 maret 2021

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Lubuk Pakam, 24 Maret 2021

  
BUSOR SILIDONGAN TA  
Manager