

**HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**TESIS**

**Oleh :**

**MONA GUSFIRA**  
**NPM. 151804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/8/22

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)19/8/22

**Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan  
*Organizational Citizenship Behavior* pada  
Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan  
Kabupaten Lima Puluh Kota  
Provinsi Sumatera Barat**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Penulisan Tesis pada  
Magister Psikologi Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area**

**OLEH**

**MONA GUSFIRA  
NPM. 151804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/8/22

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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL :** HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT

**NAMA :** MONA GUSFIRA

**NPM :** 151804017

**Menyetujui :**

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Sjahril Effendy, M. Si, MA, M. Psi, MH**

  
**Suryani Hardjo, S. Psi, MA**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi

  
**Prof. Dr. Milfayetty, MS. Kons**

Direktur  
Program Pasca Sarjana

  
**Prof. Dr. Ir. H. Retna Astuti, M. Si**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Magister Psikologi  
Universitas Medan Area**

Pada hari : Selasa  
Tanggal : 13 Juni 2017  
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

**PANITIA PENGUJI**

Ketua : Dr. M. Rajab Lubis, MS

Sekretaris : Rahmi Lubis, S. Psi. M. Psi

Anggota I : Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH

Anggota II : Suryani Hardjo, S. Psi, MA

Penguji Tamu : Emi Mariatin, MA, PhD



-----

-----



-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mona Gusfira

NPM : 151804017

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul :

“HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT”

Adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain

Apabila di kemudian hari bahwa Tesis ini tidak orisinal dan merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia di cabut gelar Magister yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, Juni 2017

Yang menyatakan



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Mona Gusfira

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat & Tanggal Lahir : Pekanbaru & 1 Agustus 1979

Agama : Islam

Alamat : Jln. Raflesia Perum Pido Asri I Blok B  
No. 15 Koto Tangah Payakumbuh,  
Sumatera Barat

Kode Pos : 20239

Nomor Ponsel : 081363449988

Alamat email : mona108@rocketmail.com

Jenjang Pendidikan Formal

TK : Pertiwi Palembang 1984 -1985

SD : Negeri 07 Talago 1985 - 1991

SMP : Negeri I Dangung Dangung 1991 - 1994

SPK : Depkes Solok 1994 – 1997

DIII KEBIDANAN : STIKes Prima Nusantara Bukitinggi

DIV BIDAN PENDIDIK : STIKes Prima Nusantara Bukitinggi

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bacalah dengan menyebut Nama Tuhanmu  
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah  
Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia yang mengajar manusia dengan pena  
Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya  
(QS : Al-Alaq 1-5)

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan? (QS : Ar-Rahman 13)

Niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantaramu dan  
orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat  
(QS : Al- Mujadilah 11)

Ya Allah ,,,

Waktu yang sudah kujalani yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, kecewa, nestapa dan bertemu orang-orang yang memberi sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna warni kehidupanku,,,ku bersujud di hadapan Mu, Engkau beri kan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku,,,Segala Puji bagi Mu Ya Allah,,,

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdir Mu telah Engkau takdirkan aku menjadi manusiayang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk menjadi manusia yang lebih baik.

Untuk ribuan tujuan yang hendak dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan agar hidup jauh lebih bermakna. Hidup tanpa mimpi ibarat air sungai mengalir tanpa tujuan. Teruslah belajar, berusaha dan berdoa untuk menggapainya. Jatuh berdiri lagi, kalah mencoba lagi dan gagal harus bangkit lagi,,, Never give up! Sampai Allah SWT berkata “Waktunya pulang”

Inilah karya kupersembahkan, terima kasih kuucapkan buat Suamiku, Papa, Mama, anak-anak hebatku, brother and sister dan keponakan- keponakanku, semangat beserta doanya sungguh luar biasa, maafkan atas kekhilafan dan salah yang telah kuperbuat baik disengaja ataupun tidak

Wassalam,,,Medan, Juni 2017



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Alloh SWT, yang telah mengijinkan peneliti menyelesaikan karya yang sederhana ini dengan judul **“Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat”**

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ibu Prof. Dr. Milfayetty, MS. Kons sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan tesis ini, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti.
5. Ibu Suryani Hardjo, S. Psi, MA selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti menyelesaikan tesis ini
6. Ibu dr. Hj. Tien Septiano, M. Kes selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota, yang telah memberikan kesempatan dan

peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang dibutuhkan peneliti.

7. Kepada keluarga kecilku : Suami dan anak-anakku yang super luar biasa hebat, selalu mendukung dengan doa yang tulus dan semangat pantang mundur dari awal kuliah hingga selsainya siding tesis ini.
8. Kepada kedua orang tuaku, abang dan adikku, doanya sungguh luar biasa, terimakasih sudah mengantarkan peneliti sampai saat ini.
9. Teman-teman seperjuangan satu angkatan Kak Vitri, Sabrina<sup>2</sup>, Amy, Bu Kokom Arif, Radli, Adam, Bang Jojo, Sufi, Septum, Wulan, Heru, Rosi, dan yang lainnya di monat Psikologi Industry dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terimakasih atas kerja sama dan infromasi yang telah diberikan.
10. *For someone who has there,,,you have been my spirit, soul insipation, thankyou very much.*

Medan, Juni 2017  
Peneliti

Mona Gaufira

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
RIWAYAT HIDUP .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11



<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	13
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	13
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	15
3. Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	!7
B. Keterlibatan Kerja .....	19
1. Pengertian Keterlibatan Kerja .....	19
2. Karakteristik Keterlibatan Kerja.....	22
3. Dimensi Keterlibatan Kerja.....	23
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	24
C. Iklim Organisasi .....	28
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	28
2. Dimensi Iklim Organisasi.....	31
D. Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan <i>Organizational         Citizenship Behavior</i> (OCB).....	34
E. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior         (OCB)</i> .....	37
F. Hubungan Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior         (OCB)</i> .....	39
G. Kerangka Konseptual .....	42
H. Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	45
C. Definisi Operasional .....	46
D. Populasi dan Sampel .....	47
E. Metode Pengumpulan Data .....	48
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	52
G. Metode Analisis Data.....	55
<b>BAB IV PELAKSANAAN, ANALISA DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	57
1. Orientasi Kanchah .....	57
2. Persiapan Penelitian .....	59
3. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	59
4. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	62
B. Analisa Data dan Hasil Penelitian .....	66
C. Pembahasan .....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian ..... 42





## DAFTAR TABEL

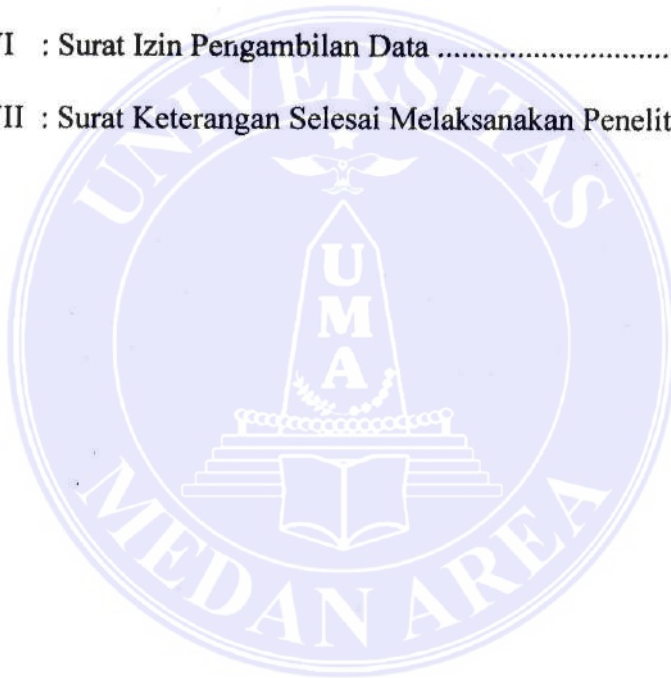
1. Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian .....	45
2. Tabel 3.2. Kisi-kisi Distribusi Skala <i>Organizational Citizenship Beha/viour</i> (OCB .....	50
3. Tabel 3.3. Kisi-kisi Distribusi Skala Iklim Organisasi .....	51
4. Tabel 3.4. Kisi-kisi Distribusi Skala Iklim Organisasi .....	52
5. Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Sebelum Uji Coba .....	60
6. Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Keterlibatan kerja Sebelum Uji Coba .....	61
7. Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba .....	61
8. Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Setelah Uji Coba .....	63
9. Tabel 4.5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Keterlibatan kerja Setelah Uji Coba .....	64
10. Tabel 4.6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi iklim organisasi Setelah Uji Coba .....	65
11. Tabel 4.7. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran ..	68
12. Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.	69
13. Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi .....	70

14. Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas .....	70
15. Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	72
16. Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Uji Homogenitas .....	75
17. Tabel 4.13. Hasil Perbandingan OCB Berdasarkan Jenis Kelamin..	76
18. Tabel 4.14. Hasil Perbandingan OCB Berdasarkan Masa Kerja.....	77
19. Tabel 4.15. Hasil Perbandingan OCB Berdasarkan Jenis Kelamin...77	



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I	: Data Try Out .....	91
2. Lampiran II	: Hasil Analisa Uji Try Out .....	101
3. Lampiran III	: Data Penelitian .....	110
4. Lampiran IV	: Hasil Analisa Data .....	120
5. Lampiran V	: Skala Penelitian .....	134
6. Lampiran VI	: Surat Izin Pengambilan Data .....	143
7. Lampiran VII	: Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Penelitian .....	144





## ABSTRAK

### **Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.**

Rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ditandai dengan pegawai langsung pulang begitu jam kerja selesai, kurang kesediaan membantu rekan kerja, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*, skala keterlibatan kerja, dan skala iklim organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; 1). Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dan persepsi iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ( $F_{reg} = 42,067$ ; koefisien korelasi  $r_{x_1x_2y} = 0,695$ ;  $p < 0,001$ ).

2). Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ( $r_{x_1y} = 0,657$ ;  $p < 0,001$ ); bobot sumbangan efektif 43,2%.

3). Ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* ( $r_{x_2y} = 0,342$ ;  $p < 0,001$ ); sumbangan efektif 18,6%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (keterlibatan kerja dan persepsi iklim organisasi) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 48,3%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 51,7% pengaruh dari faktor lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behavior*, keterlibatan kerja, iklim organisasi.

## ABSTRACT

### ***Working and Climate Engagement Relationships Organizations with Organizational Citizenship Behavior on Civil State Apparatus Helath Office District Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat***

*The low behavior of the Organizational Citizenship Behavior on the State Civil Apparatus of the District Health Office of Lima Puluh Kota is marked by the direct employees returning home once work hours are completed, lacking wilinging to assist colleagues, this study aims to see the relationship of Working and Climate Organizational Relationships with Organizational Citizenship Behavior on Civil Apparatus State Health Office of Lima puluh kota district. The study was conducted on 93 people, the sampling technique is total sampling. Methods of data collection through Organizational Citizenship Behavior scale, employment engagment scale, and organization climate scale. Data analysis technique used in this research is Multiple Regressions Analysis. The results showed that: 1). There is very significant positive relationship between job involvement and organizational citizenship Behavior in the state Civil Apparatus of District Health Office of Lima Puluh Kota (freg = 42,067; correlation coefficient  $r_{x1x2y} = 0,695$ ;  $p < 0,001$ ). 2). There is a very positive correlation between work involvement with Organizational Citizenship Behavior at the State Civil Service Apparatus of District Health Office of Lima Puluh Kota, ( $r_{x1y} = 0,657$ ;  $p < 0,001$ ); Effective contribution weight 43,2 %. 3). There is significant positive relationship between organizational citizenship perception and Organizational Citizenship Behavior, ( $r_{x2y} = 0.431$ ;  $p < 0,001$ ); Effective contribution of 18,6 %. The total effective contribution of both independent variabels (work involvement and organizational climate perception) to Organizational citizenship behavior 48,3%. From is result it is known that there is still 51,7% influence from the other factor to Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** *organizational citizenship behavior, work engagement, organizational cilmate*



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.I. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan perilaku yang mampu memaksimalkan kinerja yang andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas dituntut untuk mampu bertahan, berkembang dan bersaing sehingga kelangsungan hidup suatu organisasi dapat terus berjalan dan bertahan menghadapi perubahan zaman.

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur pembagian urusan pemerintahan, antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota. Pemerintah Daerah yang mempunyai kewenangan dalam urusan Pemerintahan Konkuren dimana Kesehatan merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah



Daerah, yakni Dinas Kesehatan Kabupaten sebagai Unit Pelaksana Tugas Daerah (UPTD). Pelayanan Dinas Kesehatan yang dibutuhkan pada saat ini adalah pelayanan kesehatan yang prima. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai produktifitas yang tinggi akan menunjang peningkatan kualitas dan produktifitas pelaksanaan program-program kesehatan. Saat ini tugas dan tanggung jawab Dinas Kesehatan lebih berat dengan makin tingginya target-target pencapaian yang diberikan. Pekerjaan yang melekat dengan menyelamatkan nyawa orang lain tidak mungkin dapat dilaksanakan secara individual, harus terbangun rasa kekeluargaan dan bersahabat yang tinggi, punya satu rasa saling tolong menolong dan bahu membahu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dinas Kesehatan sangat membutuhkan perilaku sukarela pada karyawannya karena sebagai pelayan masyarakat yang berhubungan langsung dengan masyarakat haruslah hendaknya memiliki pemikiran yang mendasar bagaimana meningkatkan kuantitas, kualitas dan produktifitas individu karyawan dan organisasi, efektifitas dan efisiensi organisasi, koefisien tim, moral karyawan dan perilaku etis. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditenggarai masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang kurang melaksanakan tugas dengan baik dan kurang proaktif dalam membantu dan melayani masyarakat.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada hari Senin, 19 Desember 2016 didapatkan hasil bahwa adanya karyawan yang kurang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dari hasil kuesioner terbuka tersebut, ada beberapa Bidang dan Seksi yang memiliki OCB yang berbeda-beda, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat untuk bekerja (37,8%) dan ada karyawan yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar, cepat pulang (31,1%), padahal perilaku OCB seharusnya sudah sampai pada perilaku *extra role* yaitu salah satu contoh perilakunya adalah datang lebih awal dan pulang lebih telat, masih ada karyawan yang belum pernah membantu tugas karyawan yang lain selain tugas pokok masing-masing karyawan, dalam bekerja masih menunggu perintah dari atasan, jika tugas pokoknya sudah selesai maka karyawan kurang inisiatif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari salah seorang Kepala Bidang yakni Ibu R, diperoleh bahwa masih banyak karyawan yang sedang mengalami *overload* dalam pekerjaannya dan hanya sedikit dari karyawan lain yang mau membantunya ataupun bekerja sama. Karyawan akan mau melakukan pekerjaan jika sudah ada SK, dan beberapa diantaranya merasa keberatan apabila diminta oleh atasan untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya. Ada juga karyawan yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau diluar tugas pokoknya.

Karyawan dalam suatu organisasi bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih dari perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. OCB adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan oleh karyawan secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Contoh perilaku OCB antara lain meliputi : membantu teman sekerja, membantu pelanggan, menghormati teman sekerja, menyesuaikan skedul kerja untuk membantu teman sekerja, masuk kerja lebih awal dan pulang kerja lebih telat, berbagi sumber-sumber organisasi kepada teman pekerja, merasa peduli dengan milik organisasi, membantu teman pekerja yang sakit, altruism, berupaya tidak merugikan teman pegawai dan organisasi.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* muncul karena adanya sejumlah faktor yang mendahului berupa : Faktor pertama adalah kepribadian karyawan yang melakukan OCB. Perilaku ini banyak dilakukan oleh karyawan



tertentu yang memang senang membantu orang lain – karyawan yang bersifat altruistis. Kepribadian ini juga sering dikaitkan dengan karyawan yang berumur, sudah lama bekerja dengan pengalaman yang cukup untuk membantu teman sekerjanya. Karyawan muda umumnya sibuk memahami dan melaksanakan target pekerjaannya dengan melaksanakan uraian tugasnya.

Menurut Wirawan (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi: gotong royong, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, kepuasan kerja, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi, yaitu: a) *Performance self-esteem contingency* adalah keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. b) Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan terpenggil untuk turut bertanggung jawab terhadap kinerja team di dalam devisinya, sehingga akan dengan suka rela mau membantu kelancaran dan ketuntasan kerja dalam teamnya.



Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa beberapa hasil penelitian yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja ditemukan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti status karyawan, gaji, dukungan organisasi, *continuous improvement*, persepsi terhadap penyelia, dan karakteristik pekerjaan (Kossen, 1987).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Fadilah (2014) diperoleh bahwa ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta, menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan tergolong tinggi, dan tingkat OCB para karyawan juga tinggi. Sumbangan efektif yang diberikan dari satu variabel keterlibatan kerja terhadap OCB sebesar 24,3%, ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,243.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. 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.

Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana, 2007). Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh KS. Dewi (2010) pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan M, diperoleh bahwa iklim organisasi dan OCB ditunjukkan dengan skor korelasi  $r_{xy} = 0,500$ , dengan arah hubungan positif yang berarti semakin baik atau tinggi iklim organisasi maka akan semakin meningkat OCB. Tingkat signifikansi korelasi sebesar  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan OCB yang dimiliki oleh para karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat”**

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dibahas melalui penelitian ini, yaitu :

1. Perilaku OCB merupakan kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya, bisa berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan, membantu melayani masyarakat yang membutuhkan bantuan, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi.



2. Berdasarkan hasil survey diperoleh data adanya karyawan yang kurang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dari hasil kuesioner terbuka tersebut, ada beberapa Bidang dan Seksi yang memiliki OCB yang berbeda-beda, seperti masih ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja (37,8%) dan ada karyawan yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar, cepat pulang (31,1%), padahal perilaku OCB seharusnya sudah sampai pada perilaku *extra role* yaitu salah satu contoh perilakunya adalah datang lebih awal dan pulang lebih telat, masih ada karyawan yang belum pernah membantu tugas karyawan yang lain selain tugas pokok masing-masing karyawan, dalam bekerja masih menunggu perintah dari atasan, jika tugas pokoknya sudah selesai maka karyawan kurang inisiatif.
3. Kesiediaan karyawan untuk melakukan OCB dipengaruhi juga oleh keterlibatan kerja. Apabila keterlibatan kerja berkualitas tinggi maka seorang karyawan akan berpandangan positif terhadap rekan kerjanya sehingga akan merasakan mereka adalah bagian dari kehidupan kerjanya sehingga akan senantiasa memberikan dukungan dan bantuan.
4. Ada juga karyawan yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau diluar tugas pokoknya.



5. 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. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak.
6. Iklim organisasi yang kondusif, rasa percaya dan hormat pada atasan akan menjadikan pegawai termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Terlebih lagi dengan hubungan positif yang tercermin dalam interaksi yang berkualitas akan memberikan perasaan lebih dihargai oleh atasan sehingga membuat karyawan lebih menunjukkan perilaku *extra-role* mereka dalam perusahaan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan keterlibatan kerja dan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ?

2. Apakah ada hubungan keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ?

#### **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Hubungan keterlibatan kerja dan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Hubungan keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.

#### **I.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

## 1. Manfaat penelitian secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmuan dalam penerapan ilmu psikologi dibidang industri dan organisasi terutama tentang keterlibatan kerja dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

## 2. Manfaat penelitian secara praktis

- a. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan keterlibatan kerja yang baik, dan iklim organisasi yang kondusif, sehingga bisa meningkatkan OCB karyawan dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

#### 2.1.1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980-an. Robbins (2007) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individual atau kelompok yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individual atau kelompok yang dilakukan dengan inisiatif sendiri, tidak secara langsung diatur dalam rincian pekerjaan formal yang akan meningkatkan efektifitas perusahaan serta perilaku tersebut melampaui deskriptif kerja karyawan. Atau dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistem reward formal Organ, (dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002).

*Organizational Citizenship Behavior* juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organizational Citizenship Behavior* lebih kepada perilaku sosial



dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela.

Bourman dan Motowidlo (1993) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini menyebabkan interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, perselisihan berkurang, dan efisiensi meningkat.

Bollino, Turley dan Bloodgood (dalam Saptoani, 2011) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai keinginan karyawan untuk membantu orang lain (melebihi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaannya). Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki karyawan yang bekerja melebihi tanggung jawab tugasnya dan secara sukarela memberikan waktu dan tenaganya untuk kesuksesan pelaksanaan tugas. Organ (dalam Jahangir dkk, 2004) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* penting bagi kehidupan organisasi, karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat memaksimalkan efisiensi atau produktivitas yang akhirnya berkontribusi pada fungsi yang efektif dari organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan secara sukarela di luar *job descriptionnya* serta kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi.

### 2.1.2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Marshall (dalam Ahdiyana (2005) mengemukakan bahwa secara umum *Organizational citizenship behavior* 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). Sedangkan Graham (dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, 2002) mengemukakan tiga dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Partisipasi terdiri dari :

- a. 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.

- b. 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.
- c. 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.

Menurut D W Organ (dalam Wiarawan, 2013), OCB mempunyai empat (4) dimensi yaitu :

1. *Altruism* merupakan perilaku bebas terdiri dari perilaku yang membantu orang lain dan motivasi karyawan untuk membantu karyawan lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati adalah perilaku untuk tidak menciptakan problem yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain
2. *Conscientiousness*, mendengarkan kata hati. Perilaku- perilaku bebas ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas-tugas, pekerjaan dan etika pekerjaan.



3. *Civic virtue*, kebajikan keawargaan. Perilaku karyawan berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi
4. *Sportmanships*, sportif. Perilaku apa saja yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang ideal tanpa mengeluh. Sportifitas para karyawan adalah menoleransi keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti menggunakan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) konsep dari Graham (dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, 2002) yaitu ketaatan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi, untuk menyusun skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### 2.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dalam studi yang mengintegrasikan 3 teori yang mempengaruhi OCB karyawan, yaitu teori atribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri, Ariani (2008) mengemukakan bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Spector (dalam Robbins dan Judge, 2008) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan.

Menurut Wirawan (2013), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut :

1. Kepribadian
2. Budaya organisasi:gotong royong
3. Iklim organisasi
4. Kepuasan kerja
5. Komitmen organisasi
6. Kepemimpinan: Transformasional & servan leadership
7. Tanggung jawab sosial pegawai
8. Umur pegawai
9. Keterlibatan kerja
10. Kolektivitas
11. Keadilan organisasi

Menurut Zurasaka (2008), OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas, atau OCB merupakan mediator atau perantara dari faktor-faktor tersebut karena berdasarkan pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap tidak memiliki perilaku ekstra seperti ini.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* adalah Kepribadian, Budaya organisasi:gotong royong, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Komitmen

organisasi, Kepemimpinan: Transformasional & servan leadership, Tanggung jawab sosial pegawai, Umur pegawai, Keterlibatan kerja, Kolektivitas dan Keadilan organisasi

## 2.2. Keterlibatan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Rabinowitz dan Hall (dalam Kanungo, 1982) mendefinisikan keterlibatan kerja ke dalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu “*performance self-esteem contingency*,” dimana menurut definisi ini, keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Sehingga, keterlibatan kerja yang lebih rendah atau yang lebih tinggi menunjukkan harga diri yang lebih rendah atau yang lebih tinggi yang diperoleh ketika bekerja. Kedua, keterlibatan



kerja sebagai suatu identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang. Menurut Lawler dan Hall (dalam Kanungo, 1982), keterlibatan kerja merujuk pada identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang atau tingkat dimana situasi kerja merupakan pusat dari identitasnya.

Brown (dalam Muchinsky, 2003) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Robbins (2001) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat mementingkan dan benar-benar peduli terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan (Robbins, 2009).

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan

ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Saleh dan Hosek (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa orang-orang akan terlibat dengan pekerjaannya; 1) ketika baginya pekerjaan adalah pusat hidupnya, 2) ketika ia secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, 3) ketika ia mempersepsikan performansi yang ia tunjukkan sebagai harga dirinya, dan 4) ketika ia mempersepsikan bahwa performansinya konsisten dengan konsep dirinya.

Patchen (dalam Srivastava, 2005) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan rasa kebersamaan dan kesatuan yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja dari dalam diri yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia

lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2.2.2. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah, antara lain:

#### a. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:

- 1) Menghabiskan waktu untuk bekerja
- 2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
- 3) Puas dengan pekerjaannya
- 4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
- 5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
- 6) Tingkat absen dan intensi turnover rendah
- 7) Memiliki motivasi yang tinggi

#### b. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:

- 1) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
- 2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
- 3) Tidak puas dengan pekerjaan
- 4) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
- 5) Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
- 6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
- 7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi



## 8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

### 2.2.3. Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi, yaitu:

#### a. *Performance self-esteem contingency*

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Vroom (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa keterlibatan kerja muncul ketika performansi yang baik meningkatkan harga diri seseorang. Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga (Harris & Hartman, 2002).

#### b. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya (Lodahl & Kejner dalam Kanungo, 1982). Dubin (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas

yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat mementingkan dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2009).

Menurut Kanungo (1982), keterlibatan kerja memiliki tiga (3) aspek: keterlibatan emosional dengan pekerjaan yang dilakukan, kebanggaan terhadap pekerjaan dan kesiapan menghadapi tugas.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti menggunakan dimensi Keterlibatan kerja konsep dari Kanungo (1982), yakni : keterlibatan emosional dengan pekerjaan yang dilakukan, kebanggaan terhadap pekerjaan dan kesiapan menghadapi tugas.

#### 2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Kanungo, 1982).

##### a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Cherrington (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa karyawan yang usianya lebih tua cenderung untuk memiliki keterlibatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang umurnya lebih muda. Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan

keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Siegal dan Ruh (dalam Kanungo, 1982) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Selanjutnya, pria menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita.

Hickling (2001) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel demografi dan status karyawan (*part-time* atau *full-time*) menemukan bahwa variabel demografi dan status karyawan memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan *full-time* dan *part-time* berbeda dalam karakteristik demografi, dimana wanita memiliki tingkat absen yang lebih tinggi daripada pria, yang mengindikasikan bahwa wanita memiliki keterlibatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pria. ia juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja *full-time* lebih terlibat dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja *part-time*. Westhuizen (2008) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja.

Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover. Yaktiningsih (1994)



dalam studinya mengenai makna bekerja dan hubungan antara makna bekerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan industri, konstruksi, dan manufaktur milik negara di lini manajerial dan lini nonmanajerial menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari makna bekerja dengan keterlibatan kerja seseorang.

#### b. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Dollah (1994) dalam penelitiannya mengenai keterlibatan kerja pegawai sektor awam menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang, dimana pekerjaan yang memberikan otonomi bagi karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut akan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Dollah (1994) juga menemukan bahwa persepsi terhadap penyelia memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan kerja, dimana semakin positif persepsinya terhadap penyelia, semakin tinggi keterlibatan kerjanya. Irawan (2010) dalam penelitiannya tentang hubungan antara gaya

kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi. Variabel organisasi mencakup iklim organisasi (partisipatif/mechanistic), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (tall/flat), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas).

Variabel lingkungan sosial budaya mencakup ukuran komunitas, rural/urban, budaya etnis, dan agama. Kaur dan Chadha (dalam Srivastava, 2005) menemukan bahwa bagi pekerja white-collar, stres yang tinggi menuntun pada keterlibatan kerja yang rendah, sedangkan bagi pekerja blue-collar, stres yang tinggi menuntun pada keterlibatan kerja yang tinggi. Dollah (1994) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, dimana semakin tinggi konflik peran semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya.

Menurut Brown (1996), keterlibatan kerja dapat lebih dipengaruhi oleh faktor personal (etika kerja, motivasi internal, dan harga diri) daripada faktor situasional (kepuasan gaji, supervisor, promosi, dan kepuasan terhadap rekan kerja). Ia juga mengatakan bahwa terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan yang bekerja di organisasi swasta dan negeri, dimana karyawan yang bekerja di perusahaan swasta lebih sensitif terhadap karakteristik pekerjaan dan situasional yang memfasilitasi performansi

mereka, dengan kata lain bahwa keterlibatan mereka lebih dipengaruhi oleh faktor situasional dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di organisasi negeri.

## 2.3 Iklim Organisasi

### 2.3.1. Pengertian Iklim Organisasi

Konsep tentang iklim organisasi muncul dari pandangan Kurt Lewin (dalam Wirawan, 2007) mengenai *Field theory*. Menurut Lewin (dalam Wirawan, 2007), perilaku-perilaku individu dihasilkan oleh gabungan karakteristik pribadi (seperti: sifat-sifat kepribadian, kemampuan dan pengalaman) dengan lingkungan psikologis seseorang (cara seseorang memandang lingkungan di sekitarnya).

Iklim organisasi terbentuk melalui keyakinan bersama yang berkembang melalui interaksi antara anggota kelompok dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial organisasi (Lindell & Brandt, 2000).

Menurut Glisson, Charles, James, dan Lawrence (2002), iklim organisasi adalah persepsi individual karyawan yang disebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan iklim organisasi. Meskipun demikian, iklim organisasi diakui lebih merupakan kekayaan individual karyawan dibandingkan dengan pembauran persepsi individu. Lebih lanjut Glisson, Charles, James, dan Lawrence (2002), mengatakan, pengaruh dari iklim organisasi terhadap lingkungan kerja dapat



diketahui dari berbagai macam dimensi seperti: kelelahan emosional, depersonalisasi, konflik peran dan faktor-faktor iklim psikologis yang bersifat umum (*general Psychological climate factor = PCg*).

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi adalah yang

menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi seseorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi dalam bekerja.

### 2.3.2. Dimensi Iklim Organisasi

Koys dan Decotris 1991 (dalam Dewi 2010) mengemukakan ada 8 (delapan) dimensi dalam persepsi terhadap iklim organisasi, yaitu :

- a. Otonomi, yaitu persepsi terhadap tingkat kemandirian organisasi dalam membuat keputusan mengenai prosedur, tujuan dan prioritas.
- b. Kohesivitas, yaitu persepsi tentang kebersamaan dan saling membagi dalam kebiasaan yang berlaku di organisasi termasuk kesediaan antar anggota untuk memberikan bantuan material.
- c. Kepercayaan, yaitu persepsi terhadap kebebasan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota-anggota organisasi yang memiliki kedudukan lebih tinggi tentang masalah-masalah yang sensitif dan pribadi dengan harapan bahwa kejujuran dalam berkomunikasi tersebut tidak akan diganggu.
- d. Tekanan, yaitu persepsi terhadap tuntutan-tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi standar-standar prestasi.
- e. Dukungan, yaitu persepsi tentang toleransi terhadap tindakan anggota oleh atasannya, meliputi kesediaan untuk membiarkan



para anggotanya belajar dari kesalahan mereka tanpa takut mendapat sangsi.

- f. Pengakuan, yaitu persepsi tentang pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan anggota kepada organisasi.
- g. Keadilan, yaitu persepsi tentang perlakuan-perlakuan di organisasi yang adil dan tidak sewenang-wenang atau membeda-bedakan.
- h. Inovasi, yaitu persepsi tentang dukungan terhadap perubahan dan kreativitas, termasuk pengambilan resiko ke dalam wilayah-wilayah yang baru atau wilayah-wilayah dimana anggota belum atau hanya memiliki sedikit pengalaman sebelumnya.

Menurut Spencer dkk (1998) ada 6 (enam) dimensi persepsi terhadap iklim organisasi yaitu :

- a. Hadiah, yaitu penghargaan yang berkaitan dengan tingkat prestasi dan harapan-harapan.
- b. Komitmen kelompok, yaitu para karyawan saling bekerjasama, saling mempercayai dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- c. Fleksibilitas, yaitu meminimalkan peraturan-peraturan yang tidak berguna dan mendukung kreativitas.
- d. Pertanggungjawaban, yaitu mendukung inisiatif dan pengambilan keputusan, serta ada pertanggungjawaban pada setiap tingkatan.

- e. Standar-standar, yaitu menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan menekankan pada peningkatan prestasi.
- f. Kejelasan, yaitu kejelasan tujuan, sasaran, peraturan dan prosedur.

Litwin dan Stringer, (dalam Wirawan, 2007) mengemukakan ada 6 dimensi persepsi iklim organisasi yaitu:

- a. Kredibilitas, yaitu tingkat penerimaan dan penghargaan terhadap legitimasi pimpinan organisasi serta keputusan-keputusan yang dibuat.
- b. Kohesivitas, yaitu tingkat keharmonisan dan keterbukaan antar anggota yang menumbuhkan semangat persatuan dan kebanggaan terhadap organisasi.
- c. Tanggung jawab, yaitu besarnya tanggung jawab yang dipercayakan pada anggota serta kesediaan setiap anggota untuk memikul tanggung jawab atas tindakan-tindakannya yang salah.
- d. Kejelasan, yaitu tingkat kejelasan dan penerimaan tujuan, standar-standar, peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi.
- e. Keadilan, yaitu keadilan organisasi dalam memberikan perlakuan pada anggotanya sesuai ketentuan yang berlaku sehingga tidak menimbulkan prasangka.
- f. Fleksibilitas, yaitu tingkat penerimaan organisasi terhadap perubahan serta dukungan terhadap kreativitas dan inovasi dalam melakukan tindakan.

Dari uraian di atas, peneliti akan mengukur persepsi iklim organisasi dengan menggunakan 6 dimensi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer,

(dalam Wirawan, 2007) yaitu kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan, dan fleksibilitas.

#### **2.4. Hubungan Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Kesiediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi melalui perilaku manusia.

Jika pegawai memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (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.

Mondy (2008) mengemukakan bahwa untuk memiliki perilaku keanggotaan (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan harus memiliki keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja telah muncul sebagai sebuah variabel penting dalam penelitian organisasi dan telah menarik perhatian ilmuwan manajemen maupun psikologi organisasi. Variabel ini memiliki arti penting dalam pengembangan organisasi terlihat dari sejumlah penelitian yang telah dilakukan



untuk melihat keterlibatan kerja karyawan pada organisasi (Khan & Nemati, 2011; Khan et al., 2011; Mudrack, 2004).

Meskipun berbagai penelitian mengenai keterlibatan kerja dengan sejumlah variabel telah diuji, namun beberapa konsep perilaku organisasional fundamental di antaranya seperti konsep *Organizational Citizenship Behavior* telah banyak mendapat perhatian (Khan & Nemati, 2011; Li et al., 2007; Bhargava & Kelkar, 2001).

Individu dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat menumbuhkan keinginan seseorang untuk memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (Diefendorff et al., 2006).

Karyawan diharapkan dapat terlibat secara penuh dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Hasil penelitian Khan & Nemati (2011) serta Putri (2010) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini disebabkan karyawan yang menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya akan sangat tergerak untuk turut aktif dalam serangkaian tugas-tugas yang ada di unit/devisinya untuk mencapai penyelesaian tugas secara keseluruhan.

Organ dan Sloat (dalam Zurasaka, 2008) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak. Iklim organisasi yang terbuka akan tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia berdasarkan pada pendapat yang dikeluarkan oleh Letwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya atau iklim disekitarnya. Jadi lingkungan disini dianggap penting dalam menentukan perilaku individu, yang mana individu memberi makna terhadap lingkungannya kemudian menentukan perilaku yang tepat. Individu yang mempunyai persepsi positif terhadap iklim organisasi akan mengembangkan segala perilaku yang lebih baik dalam bekerja antara lain bersikap menolong, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan dan dengan sukarela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Begitu juga sebaliknya, individu yang mempunyai perilaku buruk akan berdampak negatif bagi organisasi.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan perilaku anggota selanjutnya. 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.

Menurut Robbins (2007), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Jika karyawan memiliki OCB maka karyawan mampu mengendalikan perilakunya. Kondisi itu terjadi jika karyawan melihat persepsi yang baik tentang organisasinya, termasuk iklim organisasi. Agar semua tugas yang dilakukan oleh karyawan tercapai dengan organisasi yang menyenangkan yakni iklim yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan iklim organisasi untuk dapat meningkatkan OCB para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan persepsi iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **2.5. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Garay (2006) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Lin dkk (2008) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi



*organizational citizenship behavior*, meliputi faktor Individu (keterlibatan kerja), faktor kelompok, dan faktor organisasi (iklim organisasi dan budaya organisasi). Secara umum keterlibatan kerja diartikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu (Lodahl & Kejner, 1965)

Ada beberapa penelitian lainnya yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja. Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan perilaku keorganisasian (OCB) menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Makvana (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat OCB yang tinggi. Brown (dalam Mantler & Murphy, 2005) juga menambahkan bahwa orang-orang dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk membantu menuntaskan pekerjaannya dan timnya untuk sikarela membantu dalam pencapaian kinerja devisinya dalam organisasi mereka.

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 keterlibatan kerja yang tinggi di organisasi tempatnya bekerja.

Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya OCB tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau

yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. Berdasarkan pembahasan di atas, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada OCB. Sehingga seharusnya organisasi memberikan perhatian lebih pada OCB anggotanya untuk lebih mendukung kelancaran organisasi mencapai tujuannya. Penilaian kinerja karyawan mengingat perilaku di luar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi karyawan untuk menilai kinerja karyawan. Organisasi dapat mendorong agar karyawan berlaku positif, misalnya membantu karyawan lain dan saling mendukung dalam tim. Lebih penting dari semua itu, organisasi dapat membentuk lingkungan yang kondusif yang dapat mendorong OCB dalam berbagai kegiatan.

## **2.6. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena perilaku tersebut akan mendukung gerak mesin sosial dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* memberikan fleksibilitas yang diinginkan organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan melalui keinginan-keinginan yang tidak direncanakan terlebih dahulu. Perilaku ini memungkinkan partisipan untuk mengatasi kesulitan yang dapat ditimbulkan oleh kondisi-kondisi yang mengharuskan pekerja bergantung satu sama lain.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota-anggotanya. Lewin (dalam Steers dan Black, 1994) menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi individu itu sendiri dengan lingkungannya atau

iklim di sekitarnya. Iklim dengan demikian di sini dianggap penting dalam menentukan perilaku individu yang mana individu memberi makna terhadap lingkungannya kemudian menentukan perilaku yang tepat.

Iklim organisasi yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Adanya kepuasan kerja, selanjutnya karyawan akan merasa senang dalam bekerja sehingga akan menimbulkan sikap dan aktivitas bekerja yang positif, yaitu karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan. Jika perusahaan menghargai karyawannya dengan memperlakukan mereka secara adil, sportif dan penuh kesadaran 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 (Sloat, 1999).

Senada dengan itu, Dyne dan Ang (1998) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipandang sebagai suatu respon pekerjaan terhadap hubungan mereka dengan organisasi, yaitu pada saat mereka diperlakukan dengan baik oleh organisasi mereka akan membalasnya dengan bekerja lebih dari persyaratan kerja minimum dengan membantu orang lain dan organisasi. Perlakuan organisasi seperti dukungan organisasi, pemberian penghargaan/hukuman, otonomi organisasi, dan pemberian pelatihan serta kesempatan untuk maju akan mempengaruhi persepsi dan perilaku karyawan untuk melakukan OCB. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Podsakoff dkk

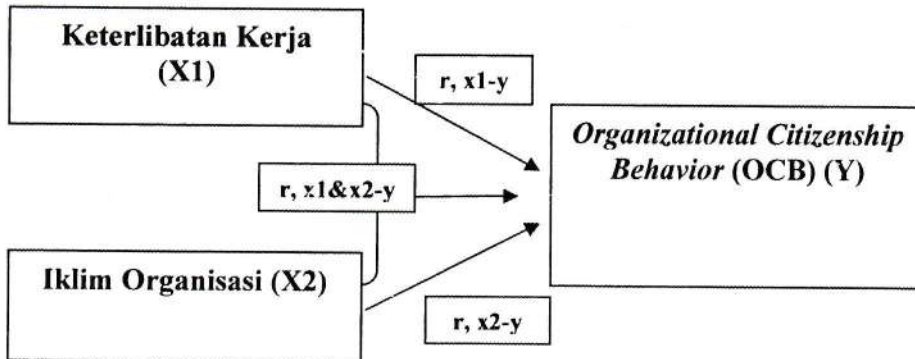


(dalam Dyne dkk, 1994) bahwa salah satu antecedent dari OCB adalah faktor situasional dalam suatu tempat kerja.

Kopelman dkk (dalam Patterson dkk, 2004) juga berpendapat bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi produktivitas organisasi melalui tiga macam perilaku, yaitu: (a) *attachment behaviors*, yaitu perilaku yang menunjukkan kehadiran dan tinggalnya karyawan di dalam organisasi, (b) *role-prescribed behaviors*, yaitu karyawan melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan salah satu aturan organisasi, dan (c) *citizenship behaviors* yaitu perilaku yang menyumbangkan bantuan-bantuan tanpa diperintah.

Iklim organisasi yang dipersepsikan positif dan menyenangkan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku karyawan yaitu bekerja “lebih dari” yang seharusnya yang dapat mereka kerjakan, seperti bersikap menolong, berpartisipasi aktif, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga maupun melindungi aset-aset perusahaan. Perilaku inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## 2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

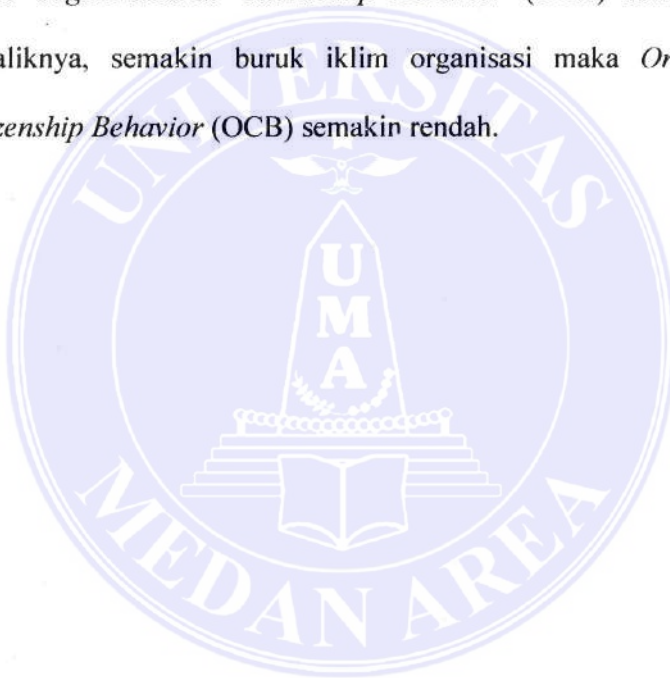
(Sumber : Diolah sendiri)

## 2.8. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas diajukan hipotesis :

1. Ada hubungan positif keterlibatan kerja dan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan asumsi semakin baik keterlibatan kerja dan iklim organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk keterlibatan kerja dan iklim organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin rendah.

2. Ada hubungan positif keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan asumsi semakin baik keterlibatan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk keterlibatan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin rendah.
3. Ada hubungan positif iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan asumsi semakin baik iklim organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin rendah.





## **BAB III METODE PENELITIAN**

Metode merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Dalam Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif. Bab ini akan menguraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan analisis data.

### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota pada bulan Desember 2016 - Mei 2017



**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Desember 2016				Januari 2017				Pebruari 2017				Maret 2017				April 2017				Mei 2017				Juni 2017	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Studi pendahuluan	■																									
2	Penyusunan proposal			■	■																						
3	Konsultasi pembimbing					■	■	■	■																		
4	Seminar proposal									■	■	■	■														
5	Revisi tesis													■	■	■	■										
6	Penyusunan instrument dan konsultasi pembimbing																	■	■	■	■						
7	Pengumpulan data																					■	■	■	■		
8	Konsultasi pembimbing																									■	■
9	Analisis data																										
10	Seminar hasil																										
11	Perbaikan																									■	■
12	Ujian komprehensif																										■
13	Perbaikan akhir																										■

**3.2. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat : *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
2. Variabel Bebas : Keterlibatan Kerja (X1)

Iklim Organisasi (X2)

### 3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah:

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

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan secara sukarela di luar tanggung jawab dalam *jobdescription* serta kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi. OCB ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi OCB yang dikemukakan oleh Graham (dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, 2002) yaitu kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi.

#### 2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran keterlibatan kerja menggunakan skala keterlibatan kerja yang disusun berdasarkan teori Kanungo (1982) dan memiliki aspek-aspek : keterlibatan emosional dengan pekerjaan yang dilakukan, kebanggaan terhadap pekerjaan dan kesiapan menghadapi tugas. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala keterlibatan kerja maka keterlibatan kerja semakin tinggi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan



dari skala keterlibatan kerja maka keterlibatan kerja karyawan juga semakin rendah.

### **3. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi seseorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi dalam bekerja. Iklim organisasi ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer, (dalam Wirawan, 2007) yang terdiri dari enam aspek yaitu: kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan, dan fleksibilitas.

#### **3.4. Populasi dan Sampel**

##### **3.4.i. Populasi**

Suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Populasi adalah seluruh individu yang menjadi subjek penelitian yang nantinya akan dikenai generalisasi. Populasi penelitian adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan

Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat yang bekerja pada 5 Bidang, yakni Bidang Sekretariat (36 orang), Bidang Bina Pelayanan Kesehatan (12 orang), Bidang Bina Kesehatan Masyarakat (14 orang), Bidang Bina Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (12 orang), serta Bidang Bina Sumber Daya Kesehatan (15 orang), Masing-masing Bidang memiliki 3 Seksi. Jadi jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah 93 orang.

#### 3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010), menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (*Total Sampling*). Semua populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian yaitu Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota sejumlah 93 orang karyawan

#### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dengan menggunakan skala Likert. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan

mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 2002).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2002), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang favourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan unfavourable,



yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

### 1. Skala *Organizational Citizenship behavior* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship behavior* (OCB) disusun berdasarkan dimensi OCB yang dikemukakan oleh Graham (dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, 2002) yaitu kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi

Berikut adalah kisi-kisi penyebaran butir aitem skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Distribusi Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

No	Dimensi OCB	Indikator	Sebaran Butir Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Kepatuhan ( <i>Obedience</i> )	Kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi	2,4,5,7,30	3,8,10,12,13	10
2	Loyalitas ( <i>Loyalty</i> )	Kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.	1,9,15,18,6	14,22,24,26,29	10
3	Partisipasi	Kemauan karyawan untuk menghadiri pertemuan-pertemuan, memberi masukan, sumbangan pemikiran, melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur, mengikuti pelatihan	11,16,19,21,23,25	17,20,27,28	10
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 2. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi iklim organisasi yang skala yang disusun berdasarkan dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer, (dalam Wirawan, 2007) yaitu ; kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan, dan fleksibilitas.

Berikut adalah kisi-kisi penyebaran butir aitem skala persepsi iklim organisasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.3. Kisi-kisi Distribusi Skala Iklim Organisasi**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1.	Fleksibilitas	Kemampuan merefleksikan perasaan dengan baik mengenai peran dan tanggung jawab	1, 13, 25	7, 19, 31	6
2.	Kejelasan	Derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik	2, 14, 26	8, 20, 32	6
3.	Tanggung jawab	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	3, 15, 27	9, 21, 33	6
4.	Kredibilitas	Perasaan yang layak setelah menyelesaikan berupa imbalan atau upah yang terima	4, 16, 28	10, 22, 34	6
5.	Keadilan	Kepercayaan dan saling mendukung dalam kelompok kerja	5, 17, 29	11, 23, 35	6
6.	Kohesivitas	Pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.	6, 18, 30	12, 24, 36	6
Total			18	18	36

#### 4. Skala Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja karyawan diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Skala tersebut mengungkap 3 buah dimensi keterlibatan kerja dan berisikan 22 pernyataan. Tiga buah dimensi yang diungkap tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.4. Kisi-kisi Distribusi Skala Iklim Organisasi**

No	Dimensi	Sebaran Butir Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
1	Keterlibatan Emosional dengan pekerjaan	1, 8, 9, 20, 22	7, 19	7
2	Kebanggaan terhadap pekerjaan	2, 4, 12, 14, 17, 18, 21.	10	8
3	Kesiapan menghadapi tugas	3, 5, 6, 13, 15.	11, 16	7
	Jumlah	17	5	22

### 3.6. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 1. Validitas

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas



yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2002), dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)  
 $XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y  
 $X$  : Jumlah skor seluruh subjek tiap item  
 $Y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek  
 $X^2$  : Jumlah kuadrat skor X  
 $Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y  
 $N$  : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2002). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

$r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ . Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Sekarang (dalam Azwar, 2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2011).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = jumlah butir pernyataan  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir  
 $\sigma_1^2$  =varian total

### 3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu hubungan antara keterlibatan kerja dan persepsi iklim organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis Regresi Berganda akan menunjukkan variabel yang dominan

dalam memberikan sumbangan terhadap variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

X1 : Keterlibatan kerja

X2 : Persepsi Iklim Organisasi

b<sub>0</sub> : besarnya nilai Y jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0

b<sub>1</sub> : besarnya pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y dengan asumsi X<sub>2</sub> tetap

b<sub>2</sub> : besarnya pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y dengan asumsi X<sub>1</sub> tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

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



## B A B V P E N U T U P

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{reg} = 42,067$ ; koefisien korelasi  $r_{x_1 \times x_2 y} = 0,695$ ;  $p < 0,001$ . Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis dan asumsi-asumsi yang diajukan dinyatakan diterima, yaitu semakin tinggi keterlibatan kerja dan semakin baik persepsi iklim organisasi maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja dan semakin buruk persepsi iklim organisasi maka akan semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota, dengan koefisien korelasi  $r_{x_1 y} = 0,657$ ;  $p < 0,001$ ; dan bobot sumbangan efektif sebesar 43,2%.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan koefisien korelasi  $r_{x2y} = 0,431$ ;  $p < 0,001$ ; dan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 18,6%.

## 5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Saran kepada Organisasi

Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki keterlibatan kerja yang tergolong sedang, iklim organisasi tergolong sedang dan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang juga tergolong sedang. Hal ini diketahui berdasarkan perbandingan nilai rata-rata empirik dengan nilai rata-rata hipotetik dari masing-masing variabel tersebut.

Melihat ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota membuat sebuah gebrakan atau perubahan besar pada organisasinya yakni memberikan dukungan dan motivasi yang lebih baik bagi pegawai agar terlibat lebih aktif lagi dalam pekerjaannya, memberikan otoritas kerja sesuai kewenangan masing-masing orang berdasarkan jabatan

pekerjaannya. Disisi lain pihak manajemen secara bersama-sama dengan anggota Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota menciptakan iklim dan lingkungan yang nyaman bagi semua pihak. Dengan demikian, diharapkan perilaku keorganisasian pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

2. Saran kepada peneliti berikutnya

Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (keterlibatan kerja dan iklim organisasi) terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) aparatur sipil negara Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebesar 48,3%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 51,7% pengaruh dari faktor lain yakni: Kepribadian, Budaya organisasi:gotong royong, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Kepemimpinan: Transformasional & servan leadership, Tanggung jawab sosial pegawai, Umur pegawai, Kolektivitas dan Keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menyadari bahwa masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain tersebut, sehingga hasil penelitian ini semakin kaya dan lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2005). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*. Jurnal Universitas Yogyakarta.
- Aldag, R. & Reschke, W. 1997. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and its Value to Organization Center for Organization
- Ariani, D.W. (2008). *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Desember 2016.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : RinekaCipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Bloodgood, J. M. (2002). *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations*. *The Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 4 (Oct., 2002), pp. 505-522.
- Brahmana, S.S. & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior di Utama*. Laporan Penelitian. Tidak diterbitkan.
- Bourman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of extra-role performance, dalam Schmitt, N. & Bourman, W. C. (editors). Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dahesihsari dan Seniati. (2002). Hubungan antara Kesesuaian Preferensi Individu dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Proceeding Temu Ilmiah I Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi*, 2-3 Agustus 2002, Hal. 167-177, Fakultas Psikologi UNAIR, Surabaya.
- Davis, Keith, dan Newstrom, J. W. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi ( Edisi Ketujuh Alih Bahasa Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga
- Dewi, K.S.(2010). *Hubungan Iklim Organisasi dan Organizational Citizens Behavioral (OCB) Guru di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. Vol 7, No 1, April 2010, 11-17.

- Garay, Hannah Dara Vanzuela, (2006). *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, Sinergi, Kajian Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, Januari 2006: 33-42.
- Glisson, Charles, James, Lawrence R., (2002). *The cross-level effect of culture and climate in human service teams*, *Organizational Behavior*, 23, 767-794.
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi.
- Hamachek, D. (1990). *Psychology in teaching, learning, and growth*. Boston : Allyn and Bacon
- Idrus, M. (2006). *Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, Vol. 3, No. 1, 94-106.
- Jahangir, Nadim, Mohammad Muzahid Akbar, and Mahmudul Haq, (2004). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents," *BRAC University Journal*, Vol. I, No. 2, p. 75-85.
- Kanungo, 1982 (dalam Wirawan. 2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liden, R.C.& Maslyn, J.M. (1998). *Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development*. *Journal of Management*, 4,43-72.
- Lila J. Trevett. (2002). *Managerial Economics*. USA : Penerbit South Western College.
- Lindell, Michael, Brandt, Christina. (2000). *Climate quality and climate consensus as mediator of the relationship between organizational antecedent and outcome*, *Journal of applied psychology* Vol.85, No.3, hal 331-348.
- Litwin and Stringer, (dalam Wirawan 2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Novliadi, F.(2006). *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi*



*Terhadap Dukungan Organisasional*. PSIKOLOGIA, Volume 2, No. 1, Juni 2006: 39-46.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and Mckenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature Antecedents, and Consequences*. GE Publications.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). *Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness*. Journal of Marketing Research, 31: 351-363.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., and Mckenzie, S. B. *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. Journal Of Applied Psychology, vol. 82 : 262 – 270.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26(3), 513-563. doi: 10.1177/014920630002600307

Riggio, R. E. (1990). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Illinois: Scott, Foresman, and Company.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 11. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins. (2007). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*, 7th Edition, Prentice Hall International, Inc

Saptoani, Avianti. (2011). *Organizational citizenship Behavior Tenaga Pendidik*. Bayu Media: Malang.

Spencer, M. Kyle and Spencer. (1998). *Competence at Work Models Superior Performance*, New York USA : John Willey & Sons. Inc.

Settoon, R. P, Bennet, N, & Liden, R. C. (1998). *Social exchange in organization: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity*. Journal of applied psychology, Vol. 81(3): 219-227.

Sternberg, R.J. (2001). *Psychology: In Search Of The Human Mind (3<sup>th</sup>ed)*. Orlando: Harcourt College Publisher

Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta



Waspodo, A. A & Minadaniati, L. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012, 115-125.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zurasaka, A. ( 2008). *Teori Perilaku Organisasi*. <http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi>. Diakses tanggal 15 Desember 2015

<https://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/iklim-organisasi/>. Diakses tanggal 01 Januari 2017.

