

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**ANDINI HAZLINA SOLIN
15.8600.378**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/1/23

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)17/1/23



HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN PTPN III MEDAN**

NAMA : ANDINI HAZLINA SOLIN
NPM : 158600378
JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI


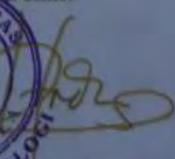
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I **Pembimbing II**


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi) 
(Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Kepala Bagian **Dekan**


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi) 
(Dr. Siti Aisyah Fadillah, S.Psi, M.Psi)



TANGGAL SIDANG
11 Februari 2020

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

11 Februari 2020



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum, S.Psi, M.Psi
2. Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi

LEMBAR PERNYATAAN

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

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



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Andini Hazlina Solin
NPM : 158600378
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN III Medan** Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal: 21 Februari 2020

Yang menyatakan


(ANDINI HAZLINA SOLIN)

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Andini Hazlina Solin, dilahirkan di Medan pada tanggal 11 Juni 1997 dari Sahril Solin dan Ibu Hasnah Laily Nasution. Peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Peneliti memulai pendidikan sekolah dasar pada tahun 2003 dan menamatkan pendidikan sekolah di SDN 067090 Medan pada tahun 2009. Tahun 2009 sampai 2012 peneliti menamatkan sekolah menengah pertama di SMPN6 Medan dan tahun 2012 hingga 2015 peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah atas di SMAN6 Medan.

Tahun 2015 peneliti memulai pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi sebagai bentuk perjuangan menuntut ilmu. Peneliti mengambil jurusan psikologi industry dan organisasi, hingga pada akhirnya peneliti melakukan penelitian yang terkait dengan psikologi industry dan organisasi juga di PTPN 3 Medan terkait dengan Iklim Organisasi dan Organizational citizenship Behavior.

PERSEMBAHAN

Saya Ucapkan Alhamdulillah dan Terima Kasih kepada

Ayah dan Mama tersayang yang telah mendukung, dan pengertian terhadap kesulitan yang Andin hadapi selama menyusun skripsi ini dan terimakasih karena Ayah dan Ibu yang tiada hentinya selalu mendoakan Andin hingga Andin bias menyelesaikan skripsi dan bias meluluskan pendidikan di perguruan tinggi ini.

Tiada hal apapun yang mampu membalas jasa Ayah dan Mama.

Tanpa Ayah dan Mama Andin bukanlah apa-apa

Ayah dan Mama yang telah memberikan Andin hidup, yang selalu berusaha membahagiakan Andin, yang selalu menyayangi dengan tulus dan selalu memaafkan segala kesalahan yang Andin buat.

Tiada cinta dan kasih sayang yang tulus selain cinta dan kasih sayang Ayah dan Mama.

Skripsi ini Andin persembahkan untuk Ayah dan Mama yang selalu menanyakan kabar dan perihal kapan selesai skripsi Andin.

MOTTO

SEMALAM ADALAH PENGALAMAN

HARI INI ADALAH PERJUANGAN

ESOK ADALAH HARAPAN

(ANDINI HAZLINA SOLIN)



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, taufik dan hidayahnya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN III Medan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada Bapak, Syafrizaldi S. Psi, MA selaku pembimbing I dan Ibu, SitiAisyah S. Psi, M. Psi selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada peneliti selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada:

Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Risydah Fadillah, M.Psi selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, MM. M.Psi selaku wakil dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Si selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

7. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Si selaku pembimbing II skripsi yang juga telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
8. Ibu Farida hanum siregar, S.Psi, M.Psi sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
9. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau dan sebagai kepala jurusan bidang Psikologi Industri & organisasi.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
11. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan bang Iwan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
12. Kepada pihak PT perkebunan nusantara III Medan yang sudah bersedia menerima saya untuk penelitian.
13. Terimakasih kepada Bapak Alm.Sahril Solin dan Ibu Hasnah Laily Nasution selaku kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan pendidikan ini
14. Terimakasih kepada kakak pertamaku Sary Nailly Karina Solin juga kakak kedua ku Devia Nazlany Solin karena selalu mendukungku sepenuhnya, memberikanku jajan tambahan, juga memotivasiku untuk mengerjakan skripsi ini, dan juga terimakasih kepada adikku satu-satunya Muhammad Jefri Nola Solin dan juga abang iparku Roni Oktaviandi yang telahmendukungku.
15. Terimakasih kepada teman-teman seperjunganku yang paling kusayangi Asnanita Br Ginting, Hardiyantina Sambo, Laily Khairuni Nst, Monica Aprilia, Nurul Huda Pulungan, Ummi harahap dan DheaChelsi. Terimakasih juga kepada seluruh teman-teman kelas B Psikologi stambuk 2015. Saya harap pertemanan kita akan tetap terjalin. Amin.

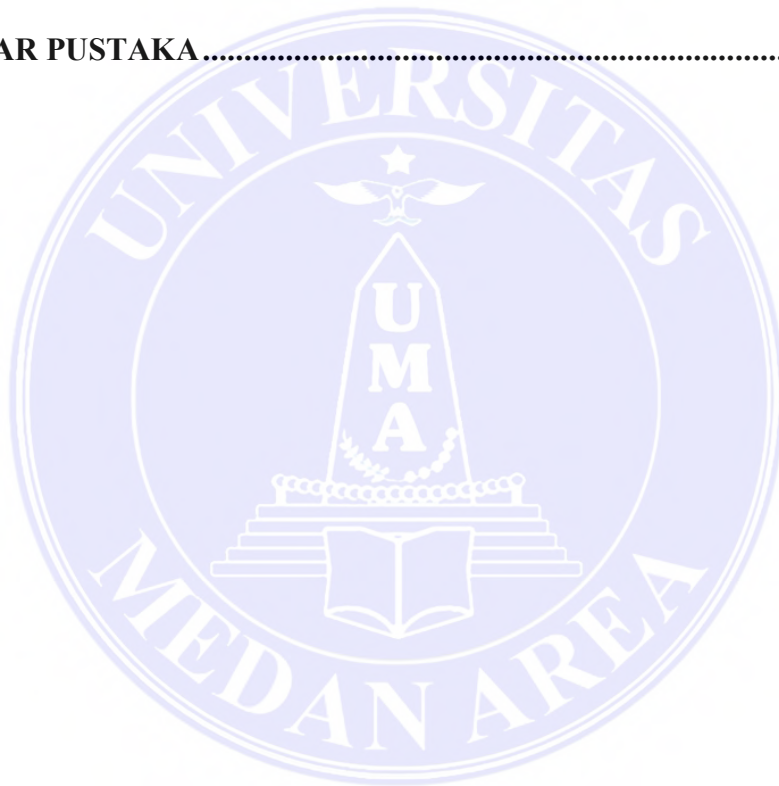
DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	13
1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior.....	13
2. Ciri-Ciri Organizational Citizenship Behavior	15
3. Faktor yang mempengaruhi OCB	16
4. Aspek-aspek OCB	20

B. Iklim Organisasi.....	23
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	23
2. Karakteristik Iklim Organisasi.....	25
3. Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi	27
4. Aspek-aspek Iklim Organisasi	30
C. Hubungan antara iklim organisasi dengan OCB	31
D. Kerangka Berpikir	35
E. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional Variabel-variabel Penelitian	36
1. Iklim Organisasi	37
2. Organizational Citizenship Behavior.....	37
D. Populasi, sampel dan tehnik pengambilansampel.....	38
E. Metode dan alat pengumpulan data	39
1. Skala Iklim Organisasi.....	40
2. Skala Organizational Citizenship Behavior	40

F. Validitas Dan Realibilitas.....	41
1. Validitas	42
2. Realibilitas	42
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian	45
1. Gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero).....	45
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	46
3. Persiapan Penelitian	48
a. Persiapan administrasi	48
b. Persiapan alat ukur penelitian	49
c. Uji coba alat ukur	50
B. Pelaksanaan Penelitian	53
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	54
1. Uji Asumsi	55
a. Normalitas Sebaran	55
b. Uji Linieritas Hubungan.....	56
2. Hasil Perhitungan Analisis Rank Spearman	56
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetikdan Mean Empirik	57

a. Mean Hipotetik	57
b. Mean Empirik	58
c. Kriteria	58
D. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Skala Iklim Organisasi
Tabel 2	Distribusi Butir Skala Organizational Citizenship Behavior Sebelum Uji Coba
Tabel 3	Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba
Tabel 4	Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba
Tabel 5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran
Tabel 6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan
Tabel 7	Rangkuman Perhitungan r Spearman
Tabel 8	Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

DAFTAR LAMPIRAN

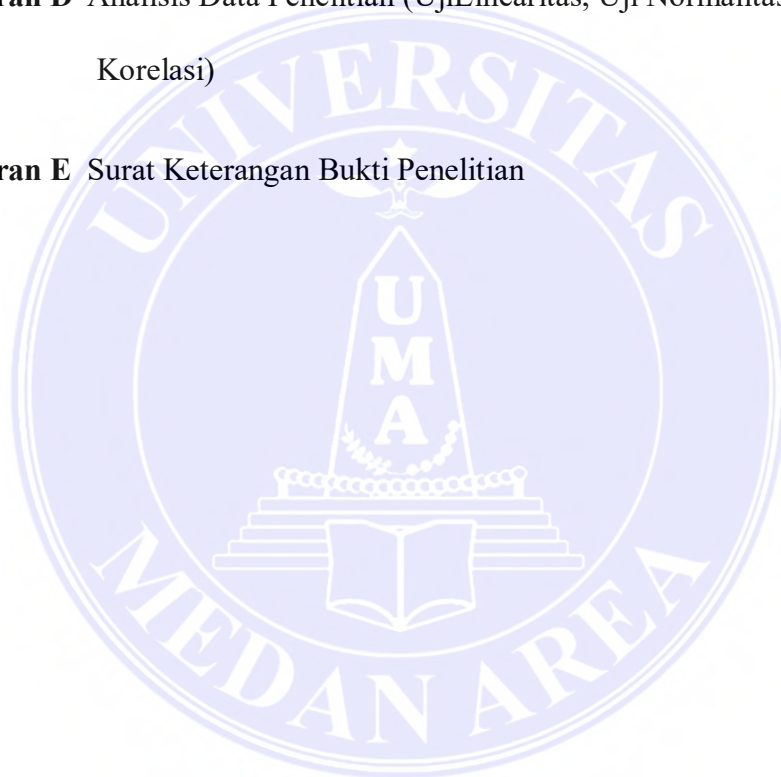
Lampiran A Data Uji Coba Skala Uji Coba Iklim Organisasi Dan
Organizational Citizenship Behavior

Lampiran B Hasil Skor Uji Coba Skala Iklim Organisasi Dan Organizational
Citizenship Behavior

Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas Data UjiCoba

Lampiran D Analisis Data Penelitian (UjiLinearitas, Uji Normalitas, Uji
Korelasi)

Lampiran E Surat Keterangan Bukti Penelitian



16. Terimakasih kepada Zikri Ananda Eka Bona Putra HB yang selalu ada dan senantiasa sabar menemani maupun mendukung saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
17. Terimakasih kepada Sanggar Generasi Medan yang telah mempertemukanku dengan teman yang amat sangat baik seperti Sekar sari dan Farida hanum yang tak pernah bosan membantuku selama proses pembuatan skripsi, juga terimakasih juga kepada Fahri, Bolo, Mifta, Ion, Ewin, Fahmi dan Giwang yang selalu dengan baik memotivasiku.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya dan yang dapat membalas segala kebaikan yang telah penulis terima.

Medan, 11 Februari 2020

AndiniHazlinaSolin
15.860.0378

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PTPN III MEDAN

Oleh
AndiniHazlinaSolin
158600378

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PTPN III Medan. Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan melibatkan 48 karyawan bagian SDM di PTPN III Medan dan pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, metode skala yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Rank Spearman*, dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,493$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 17,2%, yang artinya masih terdapat 82,8% pengaruh dari faktor lain terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara umum, iklim organisasi dalam penelitian ini termasuk tergolong tinggi diketahui dari mean hipotetik (110) < mean empirik (131,08), serta *Organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini juga tergolong tinggi diketahui dari mean hipotetik (80) < mean empirik (99,13).

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Iklim Organisasi dan karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN CLIMATE ORGANIZATION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN PTPN III MEDAN EMPLOYEES

By

AndiniHazlinaSolin

158600378

ABSTRACT

This study aims to know the relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior in PTPN III Medan employees. The hypothesis is that there is a very significant positive relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. This research is a quantitative correlational study involving 48 employees of the HR department at PTPN III Medan and the sampling was done by total sampling. Data collection method used in this study is a scale method, the scale method used is the scale of organizational climate and the scale of organizational citizenship behavior. The data analysis method used is Spearman Rank correlation analysis, with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.493$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$. Organizational climate provides an influence on organizational citizenship behavior by 17.2%, which means there are still 82.8% influence from other factors on organizational citizenship behavior. In general, organizational climate in this study is classified as high known from the hypothetical mean (110) < empirical mean (131.08), and Organizational citizenship behavior in this study is also relatively high known from the hypothetical mean (80) < empirical mean (99, 13).

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate and employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu dimensi utama dalam organisasi (Schemerhorn, 1998). Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, (Kasmawati, 2012). Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan.

Secara umum organisasi percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan kinerja individual yang baik, karena akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu deskripsi kerja formal sangat penting sebagai panduan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun di samping itu, pekerjaan yang tidak terdeskripsi dalam *job description*, juga sangat diperlukan demi berlangsungnya kegiatan organisasi.

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan bersifat sangat tidak pasti mengharuskan setiap organisasi untuk selalu senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreatifitas untuk mencapai tujuan

organisasi. Peningkatan ini sangat bergantung pada kesediaan SDM atau para karyawan yang dimiliki untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan tersebut. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban yang harus diembannya. Perilaku ini disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku ini menggambarkan perilaku karyawan yang sukarela membantu rekan kerjanya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, aktif dalam mengikuti rapat, aktif memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan, berinisiatif mengikuti *training* untuk meningkatkan kompetensinya, dan tidak mengeluh tentang pekerjaan dan organisasi. Pada kenyataannya, yang terjadi adalah sebaliknya. Masih ada karyawan yang OCB nya kurang. Contohnya seperti mengeluh dalam bekerja. Ketika sedang menghadapi pekerjaan yang menumpuk, seringkali seorang karyawan mengeluh tentang tambah banyaknya tugas atas perintah dari atasan (Rio Kurniawan, 2014) Selain hal di atas, masih ada karyawan yang selalu berbicara tentang hal-hal buruk yang dialami di dalam perusahaan, bahkan cenderung menjelek-jelekkkan dengan berbagai komentar bernada sinis (Men Jung, 2011)

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab

formalnya. Kesiediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Wasposito, 2012).

Karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan artinya karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan yang *extra-role*, dan perilaku *extra-role* inilah yang disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dengan tugas yang semakin banyak dan tuntutan yang tidak ada habisnya akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena karyawan dengan OCB yang baik akan membantu rekan kerjanya dalam penyelesaian tugas, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu termasuk dengan rekan kerja dan perusahaan, menghormati aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan dapat menerima dengan baik jika suatu saat diberikan pekerjaan tambahan.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang dilaksanakan oleh anggota secara sukarela di luar persyaratan pekerjaan dan ketentuan organisasi, dalam arti tidak terdeskripsi dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh anggota akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan, 2013).

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Organ (1997) juga mencatat

bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan *performance*”

Permasalahan yang terjadi pada karyawan bagian SDM di PTPN 3 Medan ialah masih banyak karyawan yang OCB-nya rendah, terlihat masih kurangnya perilaku saling membantu sesama rekan kerja, dimana ketika diminta untuk membantu karyawan yang lain sebagian karyawan menolak secara tidak langsung dengan alasan sedang melakukan aktivitas lain atau mengatakan bahwa kerjanya masih banyak yang belum selesai, hal ini juga kadang terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata karyawan tersebut tidak hadir. Selain itu, sebagian besar karyawan belum mampu untuk menerima perubahan yang terjadi di kantor walaupun perubahan tersebut merupakan aturan yang struktural dalam organisasi, masih adanya keluhan- keluhan yang terjadi dengan adanya perubahan yang terkadang tidak diduga sebelumnya oleh karyawan dikantor. Hal ini diketahui peneliti dari hasil wawancara dengan sekretaris kepala badan bagian sumber daya manusia di PTPN 3 Medan (Wawancara, 14 Desember 2018).

Selain itu, beberapa karyawan yang mengikuti rapat merasa jenuh sehingga karyawan keluar masuk ruangan ketika rapat sedang berlangsung. Sikap kesungguhan karyawan dalam bekerja juga masih rendah, dimana pada saat jam kantor, masih ada karyawan yang meninggalkan kantor walaupun pada pagi hari datang untuk mengikuti apel yang merupakan kegiatan rutin organisasi setelah apel selesai karyawan absen dan pergi keluar kantor dengan tidak ada alasan atau untuk tujuan tertentu. Hal ini diketahui peneliti dari hasil wawancara dengan

sekretaris kepala bagian sumber daya manusia di PTPN 3 Medan (Wawancara, 15 Desember 2018)

Organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi banyak faktor. Vannecia menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai beberapa hal yang mempengaruhi atau yang menjadi faktor *OCB*, adalah secara tidak langsung yakni faktor yang merupakan lingkungan atau biasa disebut iklim organisasi akan membentuk persepsi yang akhirnya mencerminkan suasana para anggota didalamnya maupun organisasi tersebut.

Iklim merupakan sesuatu yang dapat dirasakan, konsepnya sangat abstrak oleh karena itu gambaran mengenai iklim organisasi dapat ditangkap melalui persepsi dari para anggotanya. Dengan kata lain bahwa iklim organisasi merupakan pemahaman anggota organisasi mengenai organisasinya. Setiap organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing, oleh karena itu setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda-beda, dan karakteristik inilah yang dijelaskan melalui iklim organisasi.

Forehand dan Gilmers menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *OCB* dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Owens (1995) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang memengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Jika iklim organisasi kondusif seperti, keadaan lingkungan fisik, dan keadaan lingkungan sosial, akan membuat karyawan menjadi termotivasi karena puasnya karyawan terhadap organisasi. sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan karyawan kurang bergairah dalam bekerja. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang terjadi di bagian SDM di PTPN III Medan dirasakan tidak menyenangkan bagi sebagian karyawan. Beberapa hal yang mereka keluhkan di perusahaan, contohnya yaitu tentang atasannya yang kurang kooperatif, imbalan yang kadang tidak sesuai dengan kerja yang mereka berikan untuk perusahaan, beban dari tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, dan interaksi serta kerjasama dengan rekan kerja yang tidak lagi menyenangkan. Keadaan-keadaan yang dialami para karyawan itu dapat dikategorikan menjadi faktor-

faktor yang meliputi teknologi, kepemimpinan, sistem *reward*, keterbukaan dalam komunikasi, beban dan standar kerja, serta *workteam*. Faktor-faktor tersebut termasuk dalam beberapa dimensi iklim organisasi yang meliputi kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, struktur dan birokrasi, dan partisipasi karyawan (Davis dan Newstrom, 1994). Litwin & Stringer (1968) mengatakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya dikatakan sebagai suatu iklim organisasi.

Iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan di bagian SDM di PTPN III Medan mengenai lingkungan kerjanya akan membuat karyawan tersebut dapat memperkirakan apa yang akan dihadapi pada saat karyawan tersebut bekerja. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap beberapa besar usaha yang akan digerakkan sebagai antisipasi terhadap kondisi yang akan dihadapinya itu. Iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan ini membuat para karyawan di bagian SDM di PTPN III Medan merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik, sehingga tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Jika iklim organisasi ini berlangsung terus menerus diduga dapat membuat karyawan di bagian SDM di PTPN III Medan tidak bisa mengharapkan perubahan keadaan kearah yang lebih baik. Keadaan itu tidak akan

meningkatkan kinerja, tetapi cenderung menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Karyawan yang nyaman bekerja dalam perusahaannya akan lebih rela untuk melakukan pekerjaan melebihi dari deksripsi pekerjaan formalnya, serta akan selalu mendukung tujuan perusahaan. Dengan kata lain, iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif akan membuat karyawan akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Agyemang, 2013). Semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dalam rangka ingin mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organization citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Di era globalisasi saat ini perkembangan teknologi yang semakin pesat, telah menimbulkan dampak dalam kehidupan manusia, baik dampak negatif maupun dampak positif. Salah satu dampak negatif dari kemajuan bidang teknologi adalah peran manusia seakan-akan sebagai salah satu sumber daya menjadi tidak terlalu penting dalam proses produksi, semakin jelas terlihat ketika kemajuan dalam bidang teknologi mampu menghasilkan mesin-mesin yang dapat menggantikan manusia dalam proses produksi. Namun demikian, sumber daya manusia masih tetap merupakan aset yang sangat berperan dalam suatu organisasi sehingga penting untuk selalu dijaga, diperhatikan dan dipertahankan. Perilaku

manusia dapat bersifat positif apabila dikembangkan secara tepat dan akan mempunyai dampak yang sangat konstruktif terhadap organisasi yang bersangkutan.

Karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan. Ini disebabkan karena karyawan menjalankan apa yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengusahakan kinerja individual setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja suatu tim yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Guna mewujudkan organisasi yang efektif perlu didukung oleh perilaku karyawan yang baik. Perilaku yang ideal untuk hal tersebut adalah perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* (OCB). Pada dasarnya OCB merupakan perilaku sukarela dari individu untuk bersedia melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibanya demi kemajuan dan keuntungan organisasi. Perilaku sukarela tersebut dapat berupa menjaga sarana dan prasarana organisasi, menghindari konflik kerja dengan rekan kerja, menolong orang lain dan lain sebagainya. Namun pada kenyataannya perilaku karyawan yang mencerminkan OCB sangatlah masih jarang ditemukan, untuk melakukan sesuatu yang baik, karyawan akan membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Pada umumnya karyawan tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tekanan dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik.

Masih banyak ditemui sikap dan perilaku karyawan yang cenderung semaunya, sering membolos, hanya mencari keuntungan diri sendiri, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, tidak patuh pada aturan kerja, dan lainnya yang tidak mencerminkan perilaku OCB. Hal ini membuktikan bahwa praktek perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di Indonesia secara keseluruhan belum mencapai tingkatan maksimal. Umumnya karyawan kurang memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik. Diperlukan adanya tekanan dahulu dari pihak atasan baru kemudian mereka akan memperbaiki kinerjanya.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi psikologis setiap individu untuk dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik dan dapat mempengaruhi perilaku seseorang terhadap organisasinya (berprilaku *OCB*). Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Tidak kondusifnya iklim kerja dapat menurunkan motivasi dan komitmen individu untuk bekerja sehingga secara otomatis juga akan sulit terbentuknya perilaku (*OCB*) pada diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang dipaparkan sebelumnya, maka terdapat permasalahan mengenai hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizeship Behavior (OCB)* pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah pada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai suatu keadaan atau kondisi yang menunjukkan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dinilai mengenai apa yang dilihat, apa yang dialami atau dirasakan dan dipikirkan oleh semua anggota organisasi yang memengaruhi perilaku anggota-anggota dalam organisasi. Sedangkan *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu bentuk perilaku sukarela pada individu yang dilakukan dalam keadaan sadar dan tanpa mengharapkan imbalan ataupun penghargaan untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi diluar pekerjaan formal yang diberikan dalam organisasi. Dan penelitian ini membatasi responden, yaitu hanya pada karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara 3 saja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “hubungan antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dapat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terhadap sumber daya manusia khususnya mengenai Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijaksanaan dalam usaha meningkatkan kinerja dan loyalitas pada karyawan. Juga bagi pihak lain yang terkait dapat digunakan sebagai acuan di dalam memecahkan masalah yang berhubungan dalam Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior*

1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku Kewargaan (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robbins & Judge, 2015). Kumar (dalam Kurniatami, 2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang dilaksanakan oleh anggota secara sukarela di luar persyaratan pekerjaan dan ketentuan organisasi, dalam arti tidak terdeskripsi dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh anggota akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan, 2013).

Organ (dalam Luthans, 2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat *diskresioner*, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan bahwa dalam agregat mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi untuk memajukan perusahaan secara efektif.

Dalam Nielsen (2012), Organ berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Lalu untuk penelitian selanjutnya merumuskan OCB lebih dalam lagi, yaitu kontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial serta psikologis terhadap dukungan tugas.

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. OCB merupakan bentuk yang menguntungkan, perilaku extrarole terhadap rekan kerja terutama adanya bentuk saling membantu. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB akan memberikan penilaian positif (dalam Nielsen, 2012, menurut Bateman dan Organ). Organisasi membutuhkan karyawan yang bergabung dalam perilaku-perilaku kewarganegaraan yang baik, seperti dalam pernyataan-pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja dan organisasi mereka, membantu yang lain dalam tim mereka, sukarela melakukan kegiatan-kegiatan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada properti organisasi, menghargai semangat dan juga kaidah dan aturan berpusat, dan bersedia mentolelir gangguan dan kerugian-kerugian yang berkaitan dengan pekerjaan tidak tetap (Robbins, 2008).

Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas pekerjaan mereka dan memberikan kinerja yang di luar dugaan. Bentuk *organizational*

citizenship behavior (dalam Aussy & Sudarma, 2017) adalah extra-peran hanya dalam arti bahwa hal itu terlibat dalam perilaku yang terkait tugas pada tingkat yang begitu jauh melampaui minimal yang diperlukan atau umumnya diharapkan ada ditingkat yang dibutuhkan pada rasa sukarela.

Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang baik, karena dengan itu karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang dilakukan perusahaan agar efektivitas organisasi tetap terjaga terkhusus perubahan-perubahan yang tidak berkaitan langsung dengan benefit yang akan didapatkan oleh karyawan (dalam Khairuddin, 2017). Organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila anggota organisasi dapat saling membantu secara sukarela dalam pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu bentuk perilaku sukarela pada individu yang dilakukan dalam keadaan sadar dan tanpa mengharapkan imbalan ataupun penghargaan untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi diluar pekerjaan formal yang diberikan dalam organisasi.

2. Ciri-Ciri *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins dalam Appelbeum *et al.* (2004), karyawan dikatakan mempunyai OCB yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku sebagai berikut:

- 1) Membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya
- 2) Menghindari konflik yang tidak perlu

- 3) Membantu karyawan lain dalam satu tim
- 4) Mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra
- 5) Menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki organisasi, dan
- 6) Dengan besar hati, mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Jex (2002) menyatakan bahwa secara umum *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari *job description*nya karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja; sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal.

Mariman (2014) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa ciri-ciri dari *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah perilaku yang melebihi dari arahan kerjanya seperti membantu rekan kerja, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (2006) :

a. Faktor Internal yang terdiri dari:

1. *Morale* adalah motivasi dasar yang dapat tercermin dalam sikap kerja karyawan dalam organisasi. *Morale* menggabungkan aspek-aspek sikap kerja, yaitu *leader consideration*, *fairness*, *satisfaction* dan *affective commitment*. *Leader consideration* merupakan pertimbangan dari pemimpin terhadap kinerja seseorang. Apabila pemimpin dapat memberikan *reward* pada bawahan secara tepat dan objektif, maka akan timbul perasaan telah diperlakukan adil (*fairness*), dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan baik pada pekerjaan maupun atasannya (*satisfaction*). Timbulnya kepuasan kerja akan membuat tenaga kerja memiliki *affective commitment*. *Affective commitment* mengarah pada keterikatan emosional, identifikasi, dan juga keterlibatan seseorang terhadap organisasi (Organ, 2006).
2. *Personality*. Faktor-faktor didalam *big five personalities* yang terdiri dari *openness to experience*, *neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal meliputi: 1). Karakteristik tugas yang memiliki karakteristik *task autonomy*, *task identity*, *task variety (routinization)*, *task significance*, *task interdependence*, *task feedback*, *intrinsically satisfying tasks*, dan *goal interdependence*; 2). Karakteristik kelompok yang meliputi *group cohesiveness*, *team member exchange*, *group potency*, dan *perceived team support* ; 3). Karakteristik pemimpin dimana pemimpin yang mengutamakan

tugas akan lebih mementingkan teknis kerja, tugas dan berorientasi pada hasil kerja. Sedangkan pemimpin yang mempunyai hubungan yang berkualitas tinggi dengan anggotanya, seperti mengembangkan *mutual trust, support dan loyalty*; 4) Karakteristik organisasi yang meliputi *organizational formalization and inflexibility* dan *perceived organizational support, distance between the employee and others in the organization* dan *organizational constraints* (Organ, 2006).

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang memberikan dampak yang cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan yaitu:

a. Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (2006), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. Sloot (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka merasa puas akan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi.

Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan

oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaannya.

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

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (dalam Emanuel, 2011) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif, maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

c. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*.

Studi Shore dan Wayne (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan

Miner (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

e. Masa Kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et (dalam Emanuel, 2011). Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “ investasi” karyawan di organisasi.

f. Jenis Kelamin (*gender*)

Konrad (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Lovel (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan diteliti faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan yaitu iklim organisasi.

4. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (2006) mengidentifikasi lima aspek yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, diantaranya :

a. *Altruism*

Perilaku anggota organisasi dalam membantu rekannya yang mengalami kesulitan tanpa ada paksaan dalam situasi pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasi maupun masalah pribadi.

b. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi, hal ini berkaitan dengan kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.

c. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, berisi tentang pantangan-pantangan untuk membuat isu yang dapat merusak citra organisasi walaupun dalam keadaan tidak menyenangkan.

d. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekannya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki *courtesy* ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. Civic Virtue

Keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya. *Civic virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial ilmiah, hal ini bersifat ajakan dari perusahaan, mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, seperti: menghadiri rapat, mengemukakan pendapat, mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana pelaksanaan dan prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi aset yang dimiliki organisasi.

Podsakoff, dkk (dalam Dash dan Pradhan, 2014) menyatakan tujuh aspek dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue* dan *self-development*. Ketujuh aspek tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

a. Helping behavior

Perilaku individu yang mengacu pada sikap membantu secara sukarela dan tanpa paksaan kepada rekan kerja ataupun karyawan lain.

b. Sportmanship

Perilaku individu yang mngarah pada perilaku untuk tidak mengeluh ketika individu merasa tidak nyaman oleh orang lain ataupun organisasi dan tetap dapat mempertahankan sikap yang positif bahkan didalam situasi yang menantang.

c. Organizational loyalty

Perilaku individu yang mengacu pada karyawan yang mempromosikan organisasi kepada orang luar dan berkomitmen kepada organisasi bahkan dalam situasi yang buruk.

d. Organizational compliance

Organizational compliance mengacu pada ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan.

e. Individual initiative

Inisiatif individu yang mengacu pada kinerja tugas karyawan diluar tingkat yang diharapkan dan apa yang diperlukan dalam pemecahan masalah.

f. Civic virtue

Civic virtue melibatkan partisipasi karyawan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

g. Self-development

Self-development mengacu pada perilaku karyawan secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya untuk kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan aspek-aspek yang digunakan untuk mengungkapkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah *altruisme, conscientiousness, sportsmanships, courtesy* dan *civic virtue*.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Forehand and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994). Sementara itu, Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) 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.

Stoner (1986) menyatakan iklim organisasi adalah penentu penting terhadap bagaimana anggota organisasi menginterpretasikan dan melakukan pekerjaan. Davis dan Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Selanjutnya Gibson *et.al* (1992) memberikan batasan pengertian iklim organisasi sebagai seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan anggota organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku mereka.

Menurut Simamora (2001) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis, yang menyangkut masalah perasaan, opini, kepercayaan, dan sikap yang dimiliki anggota organisasi terhadap organisasi. selain itu, menurut Payne & Paugh (dalam Steers, 1985) iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang umumnya dimiliki oleh anggota organisasi sehubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Davis and Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya

dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Dari beberapa definisi di atas tentang iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu kondisi di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam suatu organisasi serta segala sesuatu dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan dan faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik Iklim Organisasi

Karakteristik iklim organisasi sangat berkaitan erat dengan persepsi yang dilakukan individu melalui persepsi individu yang akan diteliti (karyawan), maka di ketahui karakteristik iklim organisasi di tempat individu bekerja (Gibson, dkk,1989, Likert, 1977, Litwin & Stringer dalam Steers, 1985 Payne & Mansfield, 1986) sebelum di uraikan lebih jauh mengenai karakteristik iklim organisasi, terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai pengertian persepsi. Persepsi menurut Davidof (dalam Walgito, 1994) adalah merupakan hasil penginderaan dimana stimulus yang diorganisasikan, kemudian diinterpretasi sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diterima. Pendapat senada juga di katakan oleh Walgito (1994) bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan yaitu proses yang berwujud diterima stimulus oleh individu melalui alat reseptor, kemudian stimulus tersebut diteruskan kepusat susunan syaraf, dan terjadilah proses psikologis, sehingga individu menyadari apa yang di terimanya.

Persepsi terjadi melalui tiga tahap, yaitu penginderaan, penginterpretasian, dan penilaian. Tahap penilaian merupakan suatu proses psikologim dalam proses ini dipengaruhi oleh beberapa faktor subjektif individu, yaitu antara lain faktor proses belajar, motivasi, keinginan, masa lalu, perhatian individu, dan dorongan-dorongan. Hal ini yang menyebabkan persepsi dari masing-masing individu terhadap stimulus berbeda-beda. Jadi dapat dikatakan bahwa persepsi terdiri dari dua komponen yaitu kognisi dan afeksi.

Persepsi menurut Leavitt (dalam Gibson, dkk, 1989) adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Individu yang berbeda akan melihat obyek yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Persepsi meliputi kognisi (pengetahuan), penafsiran obyek, tanda dan pengalaman dari orang yang bersangkutan. Secara khusus persepsi mencakup penerimaan stimulus (*input*), pengorganisasian stimulus dan penerjemahan stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Iklim organisasi merupakan hasil pengukuran deskriptif (Landy & Trumbo, 1980). Individu mempersepsi bahwa suatu organisasi mempunyai karakteristik tertentu. Persepsi individu terhadap karakteristik ini merupakan iklim organisasi (Landy & Trumbo, 1980). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Schneider dan Snyder (dalam Landy & Tumbor, 1980) bahwa karakteristik organisasi berhubungan dengan iklim organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dalam iklim organisasi dapat diketahui dan diukur melalui persepsi deskriptif individu terhadap karakteristik obyektif organisasi yang dilakukan oleh individu karyawan anggota organisasi tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan beberapa faktor berikut ini, karena iklim organisasi dapat berdampak pada kreativitas serta kinerja dosen.

Untuk membangun iklim organisasi yang kondusif, Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor penting, yaitu:

a. Lingkungan eksternal

Organisasi yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pemerintah, sekolah, atau perusahaan angkutan, mempunyai iklim yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh dosen untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer, banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi. Asosiasi guru yang kuat sering mengontrol system imbalan dimana kenaikan upah merupakan hasil dari pendidikan level pascasarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Dari pendapat Robert Stringer di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat membangun iklim pada organisasi.

Sedangkan menurut Steers (1985) ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Struktur Organisasi

Semakin besar otonomi serta kebebasan yang dimiliki karyawan, akan semakin banyak perhatian manajemen terhadap karyawan dan semakin besar kesempatan yang diberikan oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian maka iklim organisasi akan semakin baik.

b. Ukuran (besar) dan Posisi Kerja Seseorang dalam Organisasi

Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung. Sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya.

c. Teknologi Kerja

Teknologi yang bersifat rutin sering menimbulkan suatu iklim yang selalu berorientasi pada peraturan yang kaku. Teknologi kerja yang dinamis (bergerak maju) biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai oleh kreativitas yang baik.

d. Kebijakan dan Praktek Kerja

Para manajer yang memberikan umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para anggotanya lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

4. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. *Struktur.*

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

2. *Standar-standar.*

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

3. *Tanggung jawab.*

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. *Pengakuan.*

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. *Dukungan.*

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. *Komitmen.*

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

C. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Hasil penelitian Wahyuli (dalam Prihatsanti & Dewi, 2010) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan OCB pada karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan.

Keadaan lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat pekerjaannya akan menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Seperti contoh gedung dan fasilitas pekerjaan baik, kompensasi yang memuaskan akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Jika persepsi karyawan positif akan keadaan lingkungan fisik di tempat karyawan bekerja akan membentuk pola positif antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Bolino dan Turnley (dalam Prihatsanti & Dewi, 2010) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan

antara OCB dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Keadaan lingkungan sosial, yaitu interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan atau profesional. Iklim organisasi yang keadaan lingkungannya baik, hubungan formal, informal, dan bersifat kekeluargaan di terapkan dengan hangat di dalam organisasi akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan OCB pada karyawan. Seperti contoh saling membantu karena bersifat profesional dan kekeluargaan sesama karyawan, baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan. Hal ini di dukung (Prihatsanti & Dewi, 2010) yang menyatakan iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk OCB pada karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Imran Ukkas dan Dirham Latif pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)*” bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo, maka pihak pimpinan atau manajer perlu memperhatikan iklim organisasi karyawan (seperti; perasaan senang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, karyawan diberikan kesempatan berpendapat, bertanggung jawab dalam tugas) .

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.

Penelitian oleh M. Saleh Lubis Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STEI) Pasaman, Simpang Empat pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja” ini dilakukan dalam rangka meneliti bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *organizational citizenship behavior (ocb)* dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB*, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB*, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan *OCB* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Lidya Aisyia Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Al- Qalam Depok. berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior (ocb)*. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin positif para guru dan karyawan memandang iklim organisasi sekolahnya, maka semakin tinggi

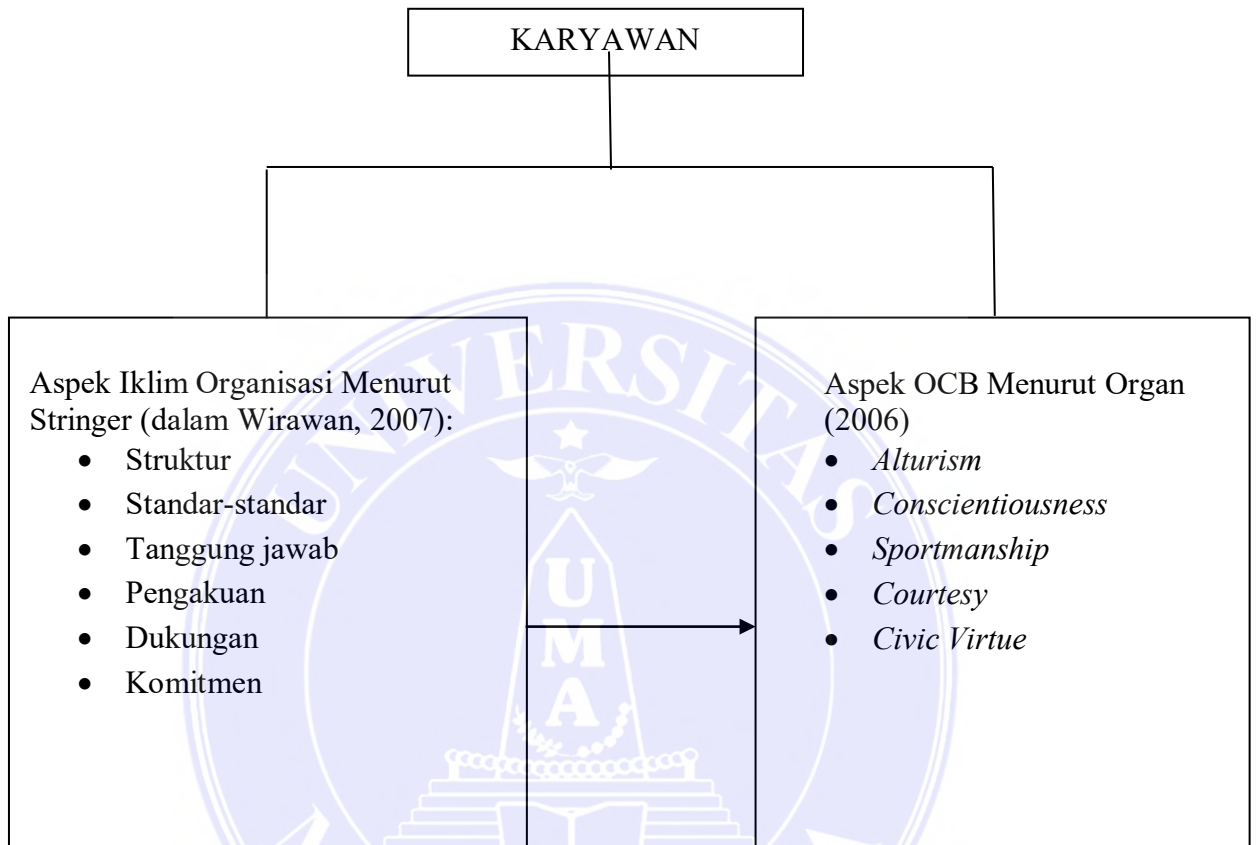
pula tingkat perilaku *OCB* yang ditunjukkan oleh guru dan tenaga kependidikan di Sekolah dan begitupun sebaliknya.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa salah satu faktor penting yang membentuk *OCB* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan bertanggung jawab sesuai prosedur atau tidak. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim yang berbeda. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

Iklim organisasi juga mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat karyawan menjadi termotivasi karena puasnya karyawan terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan karyawan kurang bergairah dalam bekerja. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya *OCB* karyawan.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



E. HIPOTESIS

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku OCB yang ditampilkan, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah perilaku OCB yang dimunculkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Untuk kepentingan penelitian ini, maka iklim organisasi dan diungkap dengan cara menyebarkan skala. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan iklim organisasi (variabel bebas) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel terikat).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan. Variabel terikat adalah variabel yang muncul sebagai akibat. Sementara variabel bebas adalah variabel yang diprediksi menjadi salah satu sebab timbulnya variabel terikat.

1. Variabel terikat : *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel bebas : Iklim Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Azwar, 2002). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai suatu keadaan atau kondisi yang menunjukkan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dinilai mengenai apa yang dilihat, apa yang dialami atau dirasakan dan dipikirkan oleh semua anggota organisasi yang memengaruhi perilaku anggota-anggota dalam organisasi.

Iklim organisasi dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek Iklim Organisasi menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu Struktur, Standar-standar, Tanggung Jawab, Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah suatu bentuk perilaku sukarela pada individu yang dilakukan dalam keadaan sadar dan tanpa mengharapkan imbalan ataupun penghargaan untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi diluar pekerjaan formal yang diberikan dalam organisasi.

Organizational citizenship behavior dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2006) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanships*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara 3

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi

kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

c. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 48 orang karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara 3.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Azwar (2002) menyatakan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu:

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, sehingga subjek tidak mengetahui arah jawaban. Akibatnya jawaban yang diperoleh dari subjek berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadian subjek.
2. Berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.

3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala *organizational citizenship behavior* .

1. Skala Iklim Organisasi

Bentuk skala iklim organisasi dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek yang telah di buat oleh saudara tika berdasarkan teknik penyusunan skala psikologi . Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Bentuk skala *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek yang telah di buat oleh morrison dan di sempurnakan oleh makhtumatul fauziyah. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek

sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

Kedua skala di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini tidak mencantumkan jawaban netral (N) pada alternatif jawaban yang disediakan, sebab menurut Newman (2000) a). Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga tidak dapat dinilai kecenderungannya (sesuai atau tidak sesuai). b). Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tengah tersebut bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu

penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

1. Validitas

Menurut Azwar (2002) validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan rumus angka kasar:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi aitem dengan total

Σx : Jumlah skor aitem

Σy : Jumlah skor total skala

Σxy : Jumlah perkalian skor aitem dengan total skor skala

N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti sejauhmana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2002). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik alpha dapat memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan

harga reliabilitas yang sebenarnya, sehingga akan selalu ada kemungkinan bahwa reliabilitas alat ukur yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien *Alpha Cronbach*. Teknik Alpha digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2002).

Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach*:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2
 S_x^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Hadi (2000), mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Kelebihan metode statistik untuk menganalisis adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka yang menunjukkan nilai atau harga.
2. Statistik bersifat obyektif sehingga unsur-unsur subjektif dapat dihindari. Kata lain, statistik sebagai alat penilaian tidak dapat berbicara lain, kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal, dalam arti digunakan hampir dalam semua penelitian.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian

ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (iklim organisasi) dengan satu variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*).

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*).

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

ΣX = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

ΣY = Jumlah skor keseluruhan variabel terikat y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor x

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

- a. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.
- c. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. artinya semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku OCB yang ditampilkan, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah perilaku OCB yang dimunculkan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,493$; $\text{sig} < 0,000$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Iklim organisasi berdasarkan penelitian ini memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 17,2%. Ini berarti masih terdapat 82,8% pengaruh dari faktor lain terhadap *organizational citizenship behavior*, diantaranya adalah budaya organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi..
3. Iklim organisasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi (rata-rata empirik sebesar 131,08 lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik sebesar 110, dimana selisihnya melebihi bilangan satu dengan SD sebesar 10,256).
4. *Organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi (rata-rata empirik sebesar 99,13 lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik sebesar 80, dimana selisihnya melebihi bilangan satu dengan SD sebesar 6,812).

B. Saran

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

1. Saran Kepada Pimpinan dan Instansi

Setiap pimpinan di instansi diharapkan perlu memberikan contoh yang baik bagi para bawahan atau karyawannya serta pimpinan dapat membantu mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan cara membantu pegawai untuk saling bekerja sama dan dapat jadi penengah bila terjadi masalah antar pegawai serta membantu mencari solusi untuk masalah tersebut. Sehingga antar pimpinan dan karyawan bisa saling berkomunikasi dan mempertahankan suasana kantor yang lebih nyaman. Pimpinan mempunyai persepsi yang positif terhadap pegawai begitu pula sebaliknya.

2. Saran Kepada Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih memahami pengembangan karir dalam perusahaan, dan meningkatkan loyalitas yang ada di dalam diri karyawan terhadap perusahaan guna menciptakan produktivitas dan efektivitas karyawan serta perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan karyawan serta tujuan perusahaan seperti, bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan kerjasama antar pegawai lain dengan cara berdiskusi dalam menghadapi permasalahan lingkungan kerja. Selain itu diharapkan pegawai dapat menerapkan fikiran

positif terhadap rekan kerja, sehingga akan memperkecil kemungkinan terjadinya persaingan tidak sehat antar pegawai serta dapat tercipta kondisi iklim organisasi yang menyenangkan bagi antar pegawai. Karyawan juga dapat mengedepankan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, serta menumbuhkan rasa bangga dan keinginan yang kuat pada diri karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan, sehingga karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Penulis menyarankan untuk memperluas populasi, memperbaiki isi instrument supaya dapat mengungkap lebih dalam setiap aspeknya, pernyataan-pernyataan dalam alat ukur dibuat singkat dan jelas agar mudah dipahami oleh responden, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Waspodo (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: a comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4), 20-33.
- Aisyia, Lidya. 2009. *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Al-Qalam Depok*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi
- Andreas Budihardjo. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Forum Manajemen Prasetya Mulya. Tahun ke-XVIII, No.82.
- Amiartuti Kusumaningtyas, “Pengaruh Iklim Organisasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja” Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis ISSN 2087-1090, Vol. 4 No. 1, April 2013.
- Appelbaum, S., et al. 2004. *Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Culture, Leadership and Trust*. *Management Decision*, Vol.42 No. 1, 2004 pp.13-40
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aussy, W.N.A., & Sudarma, K. 2017. *Pengaruh Person Organizational Fit dan Personality Pada Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening*. *Management Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang
- Azwar, S. (2002). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bateman, T.S., Organ, D.W. (1997). *Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee “Citizenship”*. *Academy of Management Journal*.
- Bolon, D. S. (1997). *Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Hospital & Health Services Administration*. 42, 221-242.
- Dash, S., & Pradhan, K. 2014. *Determinants & Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations*. *International Journal of Business and Management Invention*: India

- Davis, K. & Newstrom (1994). *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith, (2001) *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta
- Emmanuel, Ariek (2011), “ Analisis Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan perilaku Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa.
- Forehand & Gilmer, 1964, *Environmental variations in organisational climate*. *Psychological bulletin*.
- Gibson, J. L.(1989). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Gibson et al, (1992). *Organisasi*, Jilid 1 dan 2, alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Greenberg dan Baron, (2000). *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Islam, T., Ahmad, Z., Ahmed, I., & Mohamma, S. K. (2012). Key factors of organizational citizenship behavior in the banking sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(9), 3296-3302.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology a scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Jung, Men. *Never Bite the Hands that Feed You*. 2011. <http://www.seputarindonesia.com/ediscetak/content/view/415877/> (Diakses 3 Maret 2013).
- Kasmawati. (2012). Prinsip-prinsip Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal UIN Alauddin Makassar*, 94.
- Khairuddin. 2017. *Gambaran Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi*. *Proceeding of International Psychology, Education Counseling & Social work Conference*, Medan: 26-28 Agustus 2017. Hal. 52-58.
- Konrad, A.M; Ritchie, J.E; Lieb, P & Corrigan, E., 2000. Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641.
- Kurniawan, Rio. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Pikiran Rakyat Bandung)*. Bandung: Tidak Diterbitkan.

- Latif, I.M. 2017. *Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Universitas Brawijaya
- Litwin GH, Stringer RA Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). *Does Gender Affect The Link between Organizational Citizenship Behaviour and Preference Evaluation? Sex Roles*, Vol. 41: 469-478.
- Lubis, M. Saleh. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mariman, D. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*. Jurnal Borneo Administrator. PKP2A III Lembaga Administrasi Negara
- Martini, Yuliano; Rostiana. (2003). *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis. Vol 5, no. 9, 21-31.
- Nielsen, et al. (2012). *“Utility of OCB : Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework”*. Journal of Management. 2012 38: 668.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. California : Sage Publication.
- Owens, Robert G. 1995. *Organizational Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon.
- Prihatsanti, U & Dewi, K.S. (2010). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 7, No. 1, 11-17.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*, Jakarta: Salemba Empat

- Schermerhorn. (1998). Manajemen (edisi bahasa Indonesia management 5 e). Yogyakarta : Andi
- Simamora. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sloat, K. C. M. 1999. Organizational Citizenship : Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship"? Professional Safety, Vol. 44 (4): 20-23
- Steers. (1985). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James A.F., & Charles Wankel,(1986). Management, Third Edition, Prentice-Hall International, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Toulson, P. & Mike, Smith.(1994). *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices.*Journal of Public Personnel Management. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469
- Wahyuli, S. (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan. http://digilib.umm.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=ji_ptummp-gdl-s1-2007-sriwahyuli-1133&PHPSEID=42d6ee65b827a38f44956092d28ba985
- Walgito, B. (1994). Pengantar Psikologi Umum: Edisi Ke 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta :Salemba Empat.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/1/23



LAMPIRAN A
SKALA UJI COBA
IKLIM ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr-sdr yang saya hormati

Saya memohon kesediaan Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i dapat memberikan jawaban dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

Isilah Identitas Terlebih Dahulu:

Nama/Inisial : _____
Jenis Kelamin : (L / P)
Masa Kerja : _____ Tahun

Petunjuk :

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “check list (√)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sangat Sesuai dengan isi pernyataan
S = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sesuai dengan isi pernyataan
TS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Tidak Sesuai dengan isi pernyataan
STS = Jika Bapak-bapak/Ibu-ibu/sdr/i merasa Sangat Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

SELAMAT BEKERJA

SKALA IKLIM ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Uraian tugas di kantor saya didefinisikan secara jelas	SS	S	TS	STS
2.	Terkadang saya tidak mengerti dengan tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
3.	Uraian tugas di kantor saya terstruktur dengan baik	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa uraian tugas di kantor saya tidak jelas dan tidak terstruktur	SS	S	TS	STS
5.	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis	SS	S	TS	STS
6.	Dalam kantor ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
7.	Pengambilan keputusan di unit kerja saya tidak asal-asalan	SS	S	TS	STS
8.	Dalam beberapa proyek yang saya kerjakan, saya tidak mengetahui siapa atasan saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja	SS	S	TS	STS
10.	Produktivitas kerja saya kadang-kadang menurun oleh karena kurang terorganisasi atau kurang terencana	SS	S	TS	STS
11.	Produktivitas kerja saya selalu terorganisasi dan terencana	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak peduli dengan produktivitas kerja saya	SS	S	TS	STS
13.	Di kantor ini, kami menentukan standar kinerja yang tinggi	SS	S	TS	STS
14.	Di kantor ini, kami tidak pernah menentukan standar kinerja	SS	S	TS	STS
15.	Dalam kantor ini, pegawai merasa bangga dengan kinerjanya	SS	S	TS	STS
16.	Terkadang saya merasa kinerja saya tidak baik	SS	S	TS	STS
17.	Tidak pernah ada tekanan yang kami dapat dari atasan	SS	S	TS	STS

18.	Dalam kantor ini, saya merasa ada tekanan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja individu dan atau kelompok/ tim unit kerja dalam kantor ini.	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak pernah merasa tertekan ketika melakukan suatu pekerjaan	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa tertekan ketika melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
21.	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas	SS	S	TS	STS
22.	Terkadang saya tidak selesai mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
23.	Atasan kami percaya bahwa pekerjaan kami dikerjakan dengan sangat baik	SS	S	TS	STS
24.	Atasan kami jarang mempercayakan kami dalam mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak suka menanggungjawab tugas yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
27.	Saya tidak pernah melemparkan kesalahan dengan karyawan yang lain terkait tugas saya	SS	S	TS	STS
28.	Saya akan melemparkan kesalahan dengan karyawan yang lain jika tugas yang saya kerjakan salah	SS	S	TS	STS
29.	Di kantor ini, kami tidak menekankan penilaian individual tetapi hampir semua harus di periksa oleh atasan	SS	S	TS	STS
30.	Kami selalu menilai sendiri tugas yang kami kerjakan	SS	S	TS	STS
31.	Atasan berperan aktif dalam menilai tugas yang kerjakan	SS	S	TS	STS
32.	Atasan kami tidak mau menilai tugas-tugas yang kami kerjakan	SS	S	TS	STS
33.	Filosofi di kantor ini menekankan bahwa para pegawai harus menyelesaikan masalahnya sendiri	SS	S	TS	STS
34.	Saya selalu meminta bantuan orang lain dalam	SS	S	TS	STS

	mengerjakan sesuatu				
35.	Di kantor ini, saya harus mengerjakan segala sesuatu sendiri supaya bisa maju atau berkembang	SS	S	TS	STS
36.	Saya takut berinisiatif untuk melakukan suatu tugas	SS	S	TS	STS
37.	Saya dengan senang hati mengerjakan tugas yang diberikan karena gaji yang saya peroleh sudah lebih dari cukup	SS	S	TS	STS
38.	Di kantor ini, gaji yang saya terima tidak mencukupi untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
39.	Dorongan dari rekan kerja maupun atasan sangat membantu saya dalam mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak merasa terdorong untuk mengerjakan tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
41.	Di kantor ini, diberlakukan sistem promosi agar karyawan selalu berusaha memiliki kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
42.	Di kantor ini, tidak pernah diberlakukan sistem promosi	SS	S	TS	STS
43.	Di kantor ini, sistem promosi membantu karyawan dengan kinerja terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	SS	S	TS	STS
44.	Saya merasa sistem promosi pegawai tidak ada gunanya	SS	S	TS	STS
45.	Di kantor ini, pegawai diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja mereka	SS	S	TS	STS
46.	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak ada bedanya dengan karyawan yang memiliki kinerja yang buruk	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa senang dengan penghargaan yang diberikan ketika kinerja saya baik	SS	S	TS	STS
48.	Saya merasa penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja saya	SS	S	TS	STS
49.	Dalam unit kerja saya, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas saya	SS	S	TS	STS

50.	Rekan kerja saya jarang mendukung tugas-tugas saya	SS	S	TS	STS
51.	Rekan kerja saya selalu memberikan simpati apabila saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
52.	Saya tidak mendapat simpati bila saya membuat suatu kesalahan	SS	S	TS	STS
53.	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
54.	Rekan kerja maupun atasan saya tidak pernah membantu saya ketika melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
55.	Rekan kerja dan atasan saya sangat peduli terhadap tugas yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
56.	Rekan kerja maupun atasan tidak peduli terhadap tugas yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
57.	Para pegawai dikantor ini saling percaya satu sama lain	SS	S	TS	STS
58.	Di dalam kantor ini, di antara para pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lain	SS	S	TS	STS
59.	Saya percaya terhadap rekan kerja maupun atasan saya, begitu pula sebaliknya	SS	S	TS	STS
60.	Saya kurang percaya dengan rekan kerja maupun atasan saya	SS	S	TS	STS
61.	Pegawai merasa bangga menjadi anggota dalam kantor ini	SS	S	TS	STS
62.	Saya tidak merasa bangga menjadi anggota dalam kantor ini	SS	S	TS	STS
63.	Saya sangat senang menjadi bagian dalam kantor ini	SS	S	TS	STS
64.	Saya merasa malu menjadi salah satu karyawan di kantor ini	SS	S	TS	STS
65.	Saya merasa ada keterikatan dengan unit kerja saya	SS	S	TS	STS
66.	Saya tidak merasakan adanya keterikatan dengan unit kerja saya	SS	S	TS	STS
67.	Saya dan unit kerja saya adalah satu kesatuan	SS	S	TS	STS
68.	Saya tidak merasa terhubung dengan unit kerja saya	SS	S	TS	STS

69.	Umumnya, pegawai di kantor ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap terhadap tujuan organisasi	SS	S	TS	STS
70.	Sejauh yang saya ketahui, para pegawai tidak loyal terhadap perusahaan ini. banyak bersikap diam.	SS	S	TS	STS
71.	Para pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini	SS	S	TS	STS
72.	Para pegawai tidak peduli dengan apa yang terjadi di dalam kantor ini	SS	S	TS	STS

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak suka menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat	SS	S	TS	STS
3.	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan ketika dia berhalangan hadir	SS	S	TS	STS
4.	Saya berpura-pura sibuk dengan pekerjaan ketika diminta menggantikan karyawan yang tidak masuk	SS	S	TS	STS
5.	Saya bersedia memberi masukan kepada karyawan lain yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya	SS	S	TS	STS
6.	Saya diam saja ketika melihat karyawan lain sedang mengalami kesulitan saat bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja Anda menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur	SS	S	TS	STS
8.	Saya hanya membantu teman dekat saja	SS	S	TS	STS
9.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan	SS	S	TS	STS

	penuh tanggung jawab				
10.	Saya sering acuh tak acuh dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
11.	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak suka jika harus menanggungjawab sesuatu	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak suka terlambat masuk kerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya sering terlambat masuk kerja	SS	S	TS	STS
15.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	SS	S	TS	STS
16.	Terkadang saya menyelesaikan tugas tidak tepat waktu	SS	S	TS	STS
17.	Saya dengan senang hati mengerjakan tugas apapun yang diberikan	SS	S	TS	STS
18.	Saya hanya akan mengerjakan tugas yang saya suka saja	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	SS	S	TS	STS
20.	Saya akan komplain jika disuruh mengerjakan tugas yang tidak saya inginkan	SS	S	TS	STS
21.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya sulit untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	SS	S	TS	STS
23.	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	SS	S	TS	STS
24.	Saya akan komplain jika tidak suka dengan kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
25.	Saya dengan senang hati mendengarkan saran maupun kritikan dari karyawan lain	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak suka jika karyawan lain mengkritik saya	SS	S	TS	STS

27.	Saya memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya bersikap sopan terhadap orang-orang tertentu saja	SS	S	TS	STS
29.	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak suka terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	SS	S	TS	STS
31.	Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak suka membahas tentang pekerjaan ketika sedang istirahat	SS	S	TS	STS
33.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak mau mengikuti acara-acara yang diadakan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
35.	Saya aktif mengikuti training yang dilakukan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya jarang mengikuti training yang dilakukan perusahaan	SS	S	TS	STS
37.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan	SS	S	TS	STS
38.	Saya sungkan memberikan usulan / ide kepada rekan satu tim walaupun sebenarnya ide tersebut baik untuk perusahaan	SS	S	TS	STS
39.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya	SS	S	TS	STS
40.	Saya hanya memikirkan tugas saya saja	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B
HASIL SKOR UJI COBA
SKALA IKLIM ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR



LAMPIRAN C
UJI COBA VALIDITAS DAN
RELIABILITAS
IKLIM ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR

SKALA IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	72

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,10	,309	48
VAR00002	2,50	,505	48
VAR00003	2,96	,202	48
VAR00004	3,02	,325	48
VAR00005	3,10	,309	48
VAR00006	2,98	,385	48
VAR00007	3,21	,410	48
VAR00008	3,19	,571	48
VAR00009	3,25	,438	48
VAR00010	2,77	,555	48
VAR00011	2,94	,245	48

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/1/23

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)17/1/23

VAR00012	3,31	,468	48
VAR00013	3,02	,325	48
VAR00014	3,00	,652	48
VAR00015	2,96	,410	48
VAR00016	2,35	,483	48
VAR00017	2,33	,559	48
VAR00018	2,96	,410	48
VAR00019	2,92	,539	48
VAR00020	2,98	,565	48
VAR00021	2,94	,433	48
VAR00022	2,54	,617	48
VAR00023	2,92	,279	48
VAR00024	2,81	,394	48
VAR00025	3,13	,606	48
VAR00026	3,02	,437	48
VAR00027	2,98	,385	48
VAR00028	2,92	,942	48
VAR00029	3,02	,325	48
VAR00030	2,58	,498	48
VAR00031	3,04	,202	48
VAR00032	3,13	,444	48
VAR00033	2,21	,651	48
VAR00034	2,65	,565	48
VAR00035	2,40	,574	48
VAR00036	2,44	,616	48
VAR00037	3,15	,505	48
VAR00038	3,02	,635	48
VAR00039	3,17	,377	48
VAR00040	3,06	,245	48

VAR00041	3,06	,245	48
VAR00042	3,04	,355	48
VAR00043	3,00	,292	48
VAR00044	3,17	,476	48
VAR00045	3,13	,606	48
VAR00046	2,85	,743	48
VAR00047	3,15	,357	48
VAR00048	2,85	,461	48
VAR00049	3,00	,292	48
VAR00050	2,92	,279	48
VAR00051	3,00	,292	48
VAR00052	3,02	,437	48
VAR00053	3,06	,245	48
VAR00054	3,06	,245	48
VAR00055	3,00	,000	48
VAR00056	3,06	,245	48
VAR00057	3,19	,394	48
VAR00058	2,96	,202	48
VAR00059	3,00	,000	48
VAR00060	3,00	,000	48
VAR00061	3,00	,000	48
VAR00062	3,19	,394	48
VAR00063	3,02	,437	48
VAR00064	3,21	,410	48
VAR00065	2,96	,410	48
VAR00066	2,88	,489	48
VAR00067	2,83	,559	48
VAR00068	3,02	,437	48
VAR00069	2,88	,444	48

VAR00070	3,00	,546	48
VAR00071	2,88	,444	48
VAR00072	2,88	,444	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	209,10	103,627	,362	,876
VAR00002	209,71	99,488	,621	,872
VAR00003	209,25	105,426	,128	,878
VAR00004	209,19	102,581	,502	,875
VAR00005	209,10	103,797	,335	,876
VAR00006	209,23	100,138	,741	,872
VAR00007	209,00	105,617	,025	,879
VAR00008	209,02	97,893	,689	,870
VAR00009	208,96	104,551	,140	,878
VAR00010	209,44	108,039	-,204	,884
VAR00011	209,27	106,797	-,170	,880
VAR00012	208,90	101,670	,435	,875
VAR00013	209,19	104,922	,146	,878
VAR00014	209,21	103,573	,151	,879
VAR00015	209,25	104,447	,165	,878
VAR00016	209,85	108,085	-,231	,883
VAR00017	209,88	105,601	,007	,881
VAR00018	209,25	102,277	,428	,875
VAR00019	209,29	103,062	,342	,877
VAR00020	209,23	101,925	,329	,876

VAR00021	209,27	106,925	-,124	,881
VAR00022	209,67	99,887	,464	,874
VAR00023	209,29	105,360	,098	,878
VAR00024	209,40	104,883	,119	,878
VAR00025	209,08	100,078	,458	,874
VAR00026	209,19	99,262	,752	,871
VAR00027	209,23	102,308	,454	,875
VAR00028	209,29	102,381	,143	,882
VAR00029	209,19	104,922	,146	,878
VAR00030	209,63	100,367	,539	,873
VAR00031	209,17	106,652	-,167	,879
VAR00032	209,08	102,716	,343	,876
VAR00033	210,00	107,872	-,170	,885
VAR00034	209,56	108,719	-,258	,885
VAR00035	209,81	107,815	-,180	,884
VAR00036	209,77	102,691	,335	,878
VAR00037	209,06	104,996	,072	,879
VAR00038	209,19	102,113	,371	,877
VAR00039	209,04	100,764	,673	,873
VAR00040	209,15	103,148	,561	,875
VAR00041	209,15	103,148	,561	,875
VAR00042	209,17	103,333	,352	,876
VAR00043	209,21	104,211	,386	,877
VAR00044	209,04	97,445	,885	,869
VAR00045	209,08	96,631	,756	,869
VAR00046	209,35	101,595	,357	,878
VAR00047	209,06	104,273	,319	,877
VAR00048	209,35	100,702	,550	,873
VAR00049	209,21	104,211	,386	,877

VAR00050	209,29	102,977	,519	,875
VAR00051	209,21	102,679	,547	,875
VAR00052	209,19	102,326	,394	,875
VAR00053	209,15	103,148	,561	,875
VAR00054	209,15	103,148	,561	,875
VAR00055	209,21	105,998	,000	,878
VAR00056	209,15	103,148	,561	,875
VAR00057	209,02	106,787	-,116	,881
VAR00058	209,25	105,426	,128	,878
VAR00059	209,21	105,998	,000	,878
VAR00060	209,21	105,998	,000	,878
VAR00061	209,21	105,998	,000	,878
VAR00062	209,02	106,787	-,116	,881
VAR00063	209,19	100,624	,591	,873
VAR00064	209,00	99,872	,726	,872
VAR00065	209,25	105,723	,013	,879
VAR00066	209,33	102,695	,309	,876
VAR00067	209,38	100,112	,499	,873
VAR00068	209,19	100,624	,591	,873
VAR00069	209,33	100,610	,583	,873
VAR00070	209,21	99,275	,591	,872
VAR00071	209,33	100,610	,583	,873
VAR00072	209,33	100,610	,583	,873

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
212,21	105,998	10,296	72

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	48	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,75	,565	48
VAR00002	2,73	,765	48
VAR00003	3,02	,565	48
VAR00004	3,02	,325	48
VAR00005	2,96	,202	48
VAR00006	3,04	,410	48
VAR00007	2,44	,580	48
VAR00008	2,52	,743	48
VAR00009	3,48	,505	48
VAR00010	3,25	,438	48

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/1/23

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)17/1/23

VAR00011	3,10	,425	48
VAR00012	2,96	,202	48
VAR00013	3,42	,498	48
VAR00014	3,38	,489	48
VAR00015	3,75	,438	48
VAR00016	2,79	,849	48
VAR00017	2,94	,245	48
VAR00018	3,08	,404	48
VAR00019	2,48	,743	48
VAR00020	2,85	,357	48
VAR00021	3,04	,202	48
VAR00022	3,10	,425	48
VAR00023	2,96	,202	48
VAR00024	2,48	,743	48
VAR00025	3,19	,394	48
VAR00026	3,00	,292	48
VAR00027	3,21	,410	48
VAR00028	3,21	,410	48
VAR00029	2,92	,613	48
VAR00030	3,15	,505	48
VAR00031	3,25	,438	48
VAR00032	2,54	,504	48
VAR00033	3,10	,425	48
VAR00034	3,19	,394	48
VAR00035	3,33	,476	48
VAR00036	3,33	,476	48
VAR00037	3,21	,410	48
VAR00038	3,10	,660	48
VAR00039	3,21	,410	48

VAR00040	3,10	,592	48
----------	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118,83	33,674	-,448	,738
VAR00002	118,85	31,106	-,074	,723
VAR00003	118,56	33,741	-,458	,739
VAR00004	118,56	29,868	,304	,694
VAR00005	118,63	30,622	,376	,700
VAR00006	118,54	30,679	,346	,705
VAR00007	119,15	35,106	,638	,750
VAR00008	119,06	38,613	,878	,781
VAR00009	118,10	27,585	,607	,672
VAR00010	118,33	29,376	,314	,691
VAR00011	118,48	28,383	,551	,679
VAR00012	118,63	30,622	,376	,700
VAR00013	118,17	27,248	,684	,667
VAR00014	118,21	27,360	,676	,668
VAR00015	117,83	28,908	,416	,686
VAR00016	118,79	24,168	,738	,642
VAR00017	118,65	31,553	-,202	,710
VAR00018	118,50	30,128	,373	,699
VAR00019	119,10	26,691	,496	,672
VAR00020	118,73	29,904	,363	,695
VAR00021	118,54	31,573	-,245	,710
VAR00022	118,48	27,787	,690	,672

VAR00023	118,63	31,218	-,090	,706
VAR00024	119,10	38,010	-,819	,777
VAR00025	118,40	28,712	,518	,682
VAR00026	118,58	30,121	,366	,696
VAR00027	118,38	29,899	,320	,696
VAR00028	118,38	28,580	,526	,681
VAR00029	118,67	28,270	,370	,685
VAR00030	118,44	27,443	,635	,670
VAR00031	118,33	28,312	,548	,679
VAR00032	119,04	31,190	-,069	,713
VAR00033	118,48	27,787	,690	,672
VAR00034	118,40	28,117	,666	,675
VAR00035	118,25	27,255	,719	,667
VAR00036	118,25	27,255	,719	,667
VAR00037	118,38	27,814	,710	,672
VAR00038	118,48	29,063	,319	,696
VAR00039	118,38	28,835	,466	,684
VAR00040	118,48	27,361	,540	,673

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121,58	31,057	5,573	40

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book and a lamp, surrounded by a laurel wreath. The shield is set against a background of a building facade. The words "UNIVERSITAS" and "MEDAN AREA" are written in a circular path around the emblem.

LAMPIRAN D
HASIL ANALISIS
UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/1/23

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Iklim Organisasi	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Report

Organizational Citizenship Behavior

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
97	96,00	2	,000
125	114,00	2	,000
127	95,00	3	,000
128	93,85	13	,376
129	93,56	9	,882
131	103,00	3	,000
132	102,00	3	,000
134	103,00	3	,000
141	108,00	5	8,216
142	109,00	2	,000
154	103,00	3	,000
Total	99,13	48	6,812

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1903,335	10	190,334	25,340	,000
Organizational Citizenship Behavior * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	374,961	1	374,961	49,920	,000
		Deviation from Linearity	1528,374	9	169,819	22,609	,069
	Within Groups		277,915	37	7,511		
Total			2181,250	47			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Iklim Organisasi	,415	,172	,934	,873

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Organisasi	48	131,08	10,256	97	154
Organizational Citizenship Behavior	48	99,13	6,812	92	114

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklm Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
N		48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	131,08	99,13
	Std. Deviation	10,256	6,812
	Absolute	,262	,248
Most Extreme Differences	Positive	,194	,248
	Negative	-,262	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		1,815	1,721
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003	,005

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI KORELASI

Nonparametric Correlations

Correlations

		Iklm Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
Spearman's rho	Iklm Organisasi	Correlation Coefficient	1,000
			,493

	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	48	48
	Correlation Coefficient	,493**	1,000**
Organizational Citizenship Behavior	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	48	48

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





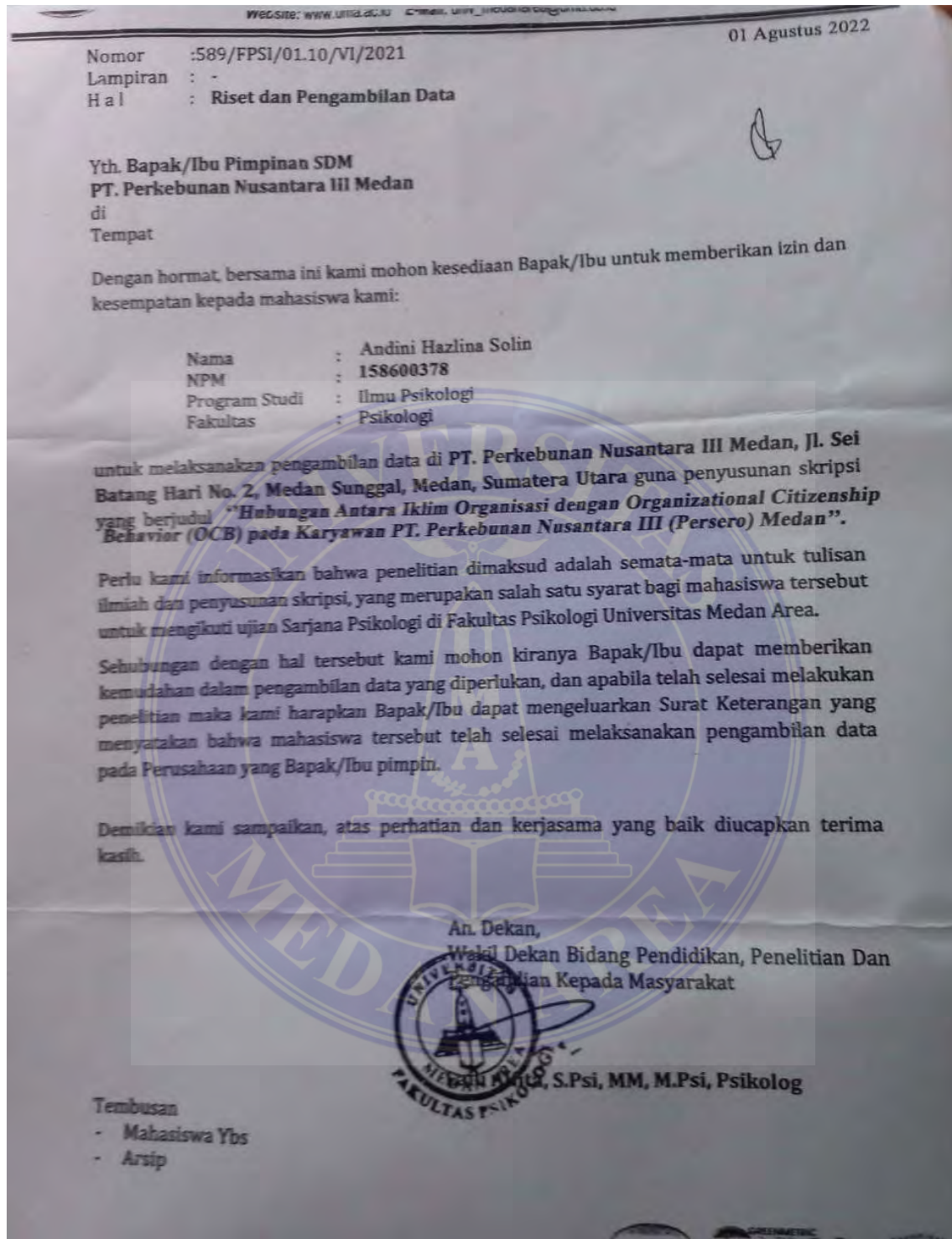
UNIVERSITAS MEDAN AREA

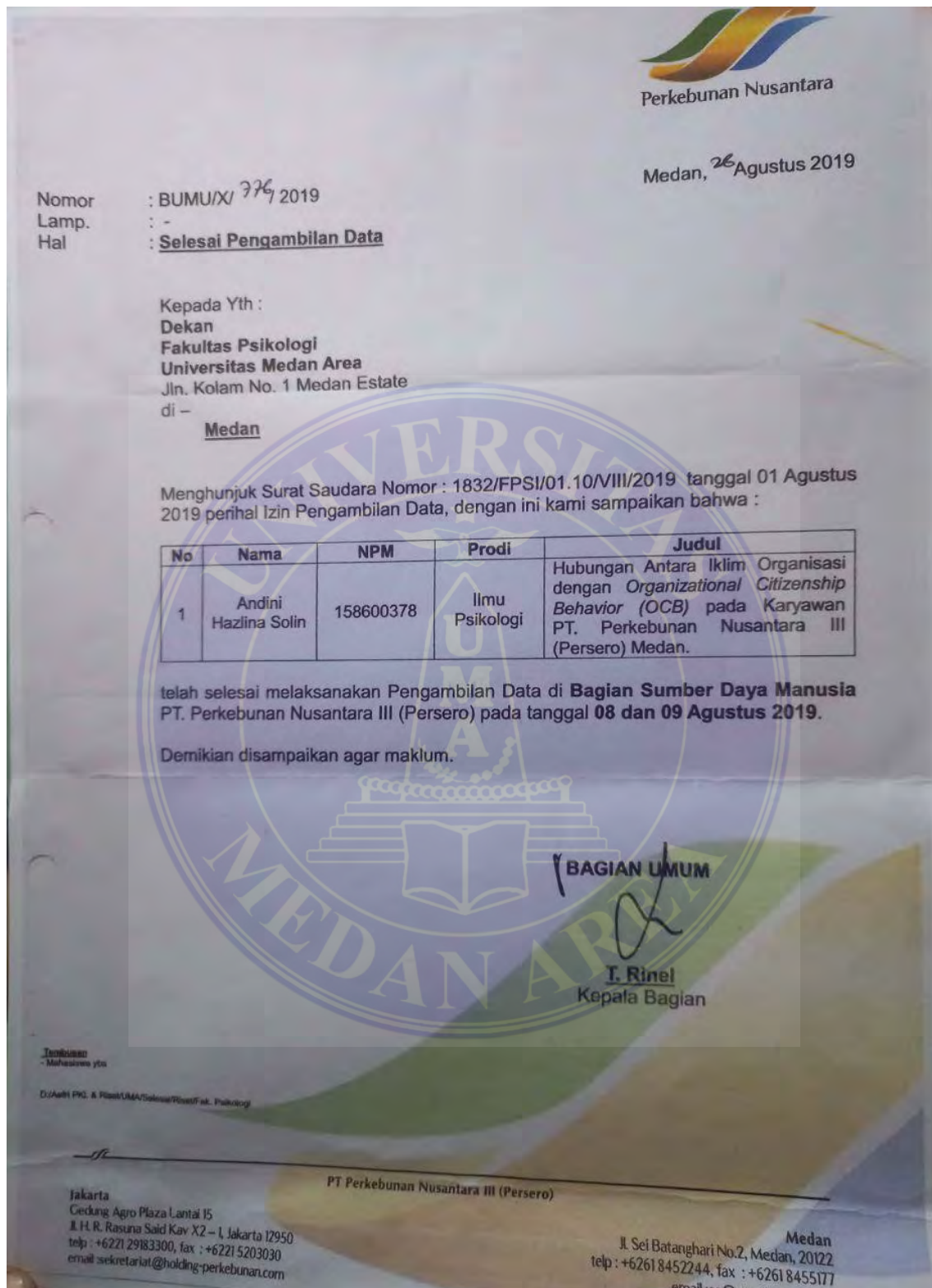
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/1/23





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/1/23