

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PEGAWAI DI UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

MUHAMMAD FARIZKY PRATAMA SIREGAR

178600351



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

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 11/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/9/24

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PEGAWAI DI UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar

Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

MUHAMMAD FARIZKY PRATAMA SIREGAR

178600351

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/9/24

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)11/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Universitas Harapan
Medan

Nama : Muhammad Farizky Pratama Siregar

NPM : 178600351

Fakultas : Psikologi


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing:



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



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Ka.Prodi

Tanggal lulus : 9 Juli 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Medan, 9 Juli 2024

Peneliti



Muhammad Farizky Pratama Siregar

17860035

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda di bawah ini:

Nama : Muhammad Farizky Pratama Siregar
Npm : 17.860.0351
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah yang berjudul : **Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai di Universitas Harapan Medan** Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilih Hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 9 Juli 2024
Yang Menyatakan :



Muhammad Farizky Pratama Siregar
178600351

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI DI UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN

Oleh
MUHAMMAD FARIZKY PRATAMA SIREGAR
178600351

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour*. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan populasi 66 pegawai sampel 66 pegawai serta menggunakan teknik total sampling. Analisis yang digunakan analisis korelasi product moment. Sesuai dengan temuan dari analisis korelasi product moment terlihat bahwasanya ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Temuan ini diambil berdasarkan pada *coefficient correlation* $r_{xy} = 0,826$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0,683$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya iklim organisasi mempunyai distribusi *organizational citizenship behavior* sebesar 68,3%. Pada penelitian ini iklim organisasi menunjukkan bahwasanya iklim organisasi di Universitas Harapan Medan ialah rendah, yang ditunjukkan dengan mean hipotetik skor (108) < mean empirik (95.83) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (11.287). Begitu juga variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwasanya besarnya *organizational citizenship behavior* pegawai di Universitas Harapan Medan ialah rendah, dimana mean hipotetik (105) < mean empirik (93,15) dan selisihnya melebihi satu SD (11.257).

Kata kunci: Iklim organisasi; Organizational Citizenship Behaviour; Pegawai

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF EMPLOYEES AT UNIVERSITY OF HARAPAN MEDAN

By
MUHAMMAD FARIZKY PRATAMA SIREGAR
178600351

The purpose of this study was to determine the correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior. The method used a quantitative method with a population of 66 employees, the sample 66 employees and used a total sampling technique. The analysis used product moment correlation analysis. In accordance with the findings of the product moment correlation analysis, it could be seen that there was a positive correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior. This finding was taken based on the coefficient correlation $r_{xy} = 0.826$ with a significance level of $p = 0.000$

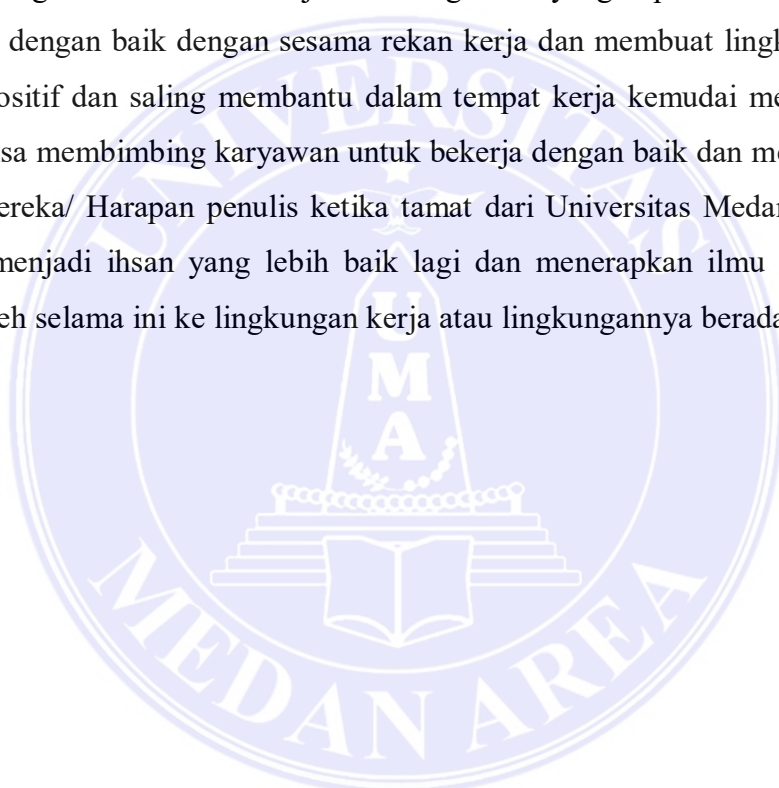
<0.05. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable was $r^2 = 0.683$. This showed that the organizational climate had a distribution of organizational citizenship behavior by 68.3%. In this study, the organizational climate showed that the organizational climate at Harapan University Medan was low, which was indicated by the hypothetical mean score (108) < empirical mean (95.83) and the difference exceeds the number one SD (11.287). Likewise, the organizational citizenship behavior variable showed that the amount of organizational citizenship behavior of employees at Harapan University Medan was low, where the hypothetical mean (105) < the empirical mean (93.15) and the difference exceeds one SD (11.257).

Keywords: *Organizational climate; Organizational Citizenship Behaviour; Employees*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muhammad Farizky Pratama Siregar lahir di Medan, 18 April 2000 anak pertama dari 3 bersaudara. Penulis memulai perkuliahan di UMA pada tahun 2017 dan berkuliah di kampus UMA, penulis mengambil jurusan Psikologi karena penulis senang menjadi pendengar yang baik untuk teman dan keluarganya dan pastinya penulis memiliki tujuan yang baik ketika mengambil jurusan Psikologi ini terutama untuk bidang Industri dan Organisasi ialah penulis ingin melihat dan menjadi seorang HRD yang dapat berkontribusi dan bekerja dengan baik dengan sesama rekan kerja dan membuat lingkungan baik yang positif dan saling membantu dalam tempat kerja kemudai menjadi HRD yang bisa membimbing karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan skill mereka/ Harapan penulis ketika tamat dari Universitas Medan Area agar dapat menjadi ihsan yang lebih baik lagi dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh selama ini ke lingkungan kerja atau lingkungannya berada.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehinggalah Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Selesaiannya Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan do'a dari berbagai pihak yang telah membantu saya dalam pembuatan karya ini, Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan selalu memberikan masukan dan motivasi kepada saya dan selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Orangtua saya yang telah memberikan saya dukungan dan kasih sayang kepada saya, serta doa-doa yang tidak pernah putus untuk saya, selalu memberikan saya materi yang saya butuhkan dan selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah saya selama saya melakukan Tugas Akhir dan memberikan saya motivasi untuk bertahan hidup.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 9 Juli 2024



Muhammad Farizky Pratama Siregar

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	9
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	10
2.1.3 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	13
2.1.4 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	15
2.1.5 Ciri-ciri karyawan yang memiliki <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	17

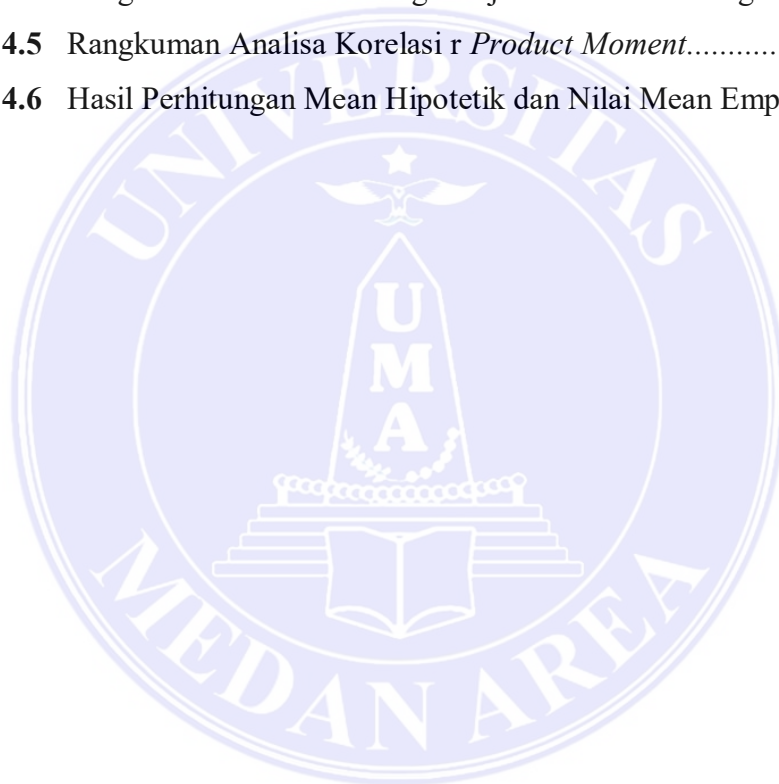
2.1.6 Motif-Motif Yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	18
2.2 Iklim Organisasi	18
2.2.1 Pengertian iklim organisasi	18
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi	19
2.2.3 Dimensi iklim organisasi.....	22
2.2.4 Indikator iklim organisasi.....	25
2.3 Hubungan antara iklim organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	27
2.4 Kerangka konseptual	28
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....	30
3.3 Metodologi Penelitian.....	30
3.3.1 Metode Pengumpulan Data	30
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	31
3.3.3 Metode Analisis Data	32
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel penelitian	33
3.5 Prosedur Penelitian	33
3.5.1 Persiapan Penelitian	33
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian	36
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	38
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	39
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	41
4.2 Pembahasan.....	44
BAB V.....	47
SIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Simpulan	47

5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
DAFTAR LAMPIRAN	52



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data karyawan di Universitas Harapan Medan.....	33
Tabel 3.2	Penyebaran skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..	34
Tabel 3.3	Penyebaran skala Iklim Organisasi.....	35
Tabel 4.1	Skala Iklim Organisasi setelah Uji Coba	38
Tabel 4.2	Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> setelah Uji Coba	39
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	40
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	40
Tabel 4.5	Rangkuman Analisa Korelasi <i>r Product Moment</i>	41
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Kurva Variabel Iklim Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Kurva Variabel Organizational Citizenship Behavior.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala Penelitian	53
Lampiran II Sebaran Data Penelitian	62
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas	71
Lampiran IV Uji Normalitas dan Uji Linearitas	81
Lampiran V Surat Izin Penelitian	84
Lampiran VI Surat Keterangan Selesai Penelitian	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Universitas merupakan pusat pendidikan tinggi serta penelitian yang memberikan gelar di berbagai bidang studi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan di suatu universitas. Nawawi (dalam Pomalingo, 2015) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) dapat dipahami dengan dua jenis, yaitu makro dan mikro. Warga negara yang dapat digolongkan pada usia angkatan kerja disebut sebagai sumber daya manusia makro. Kelompok ini terdiri dari individu yang telah mendapatkan pekerjaan dan mereka yang belum mendapatkan pekerjaan. Sedangkan secara mikro yaitu individu yang bekerja untuk sebuah organisasi dan biasanya disebut staf, pegawai, pekerja, karyawan, dan lainnya. Untuk mendukung berjalannya suatu Universitas dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dapat mempermudah Universitas untuk mencapai tujuannya.

Di lingkungan Universitas, Tenaga kependidikan sangat berpengaruh akan proses pendidikan di Universitas tersebut. Tenaga kependidikan dalam Pasal 1 (5) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugas tenaga pendidikan dijelaskan dalam Pasal 39 Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem kependidikan adalah

melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan.

Universitas negeri dan swasta di Indonesia bersaing satu sama lain untuk menawarkan pendidikan terbaik, baik di dalam maupun luar negeri. Meningkatkan tata kelola organisasi harus menjadi langkah pertama untuk menjadi universitas terbaik. Untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul tentunya dibutuhkan kinerja yang baik dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain perilaku *in-role*, perilaku *ekstra-role* lebih diharapkan oleh perusahaan dari pegawai. Para atasan mengharapkan aktivitas *ekstra-role* ini yang merupakan perilaku ekstra yang tidak terkait dengan deskripsi pekerja yang telah disetujui sebelumnya. (Organ dan Bateman dalam Titisari, 2014).

Organizational Citizenship Behavior penting untuk perusahaan karena pada masa yang kompetitif saat ini, perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan dengan OCB tinggi dibutuhkan karena mereka lebih inovatif, fleksibel, dan bisa memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga memberikan citra positif kepada perusahaan. Ini berarti OCB sangat berpengaruh untuk perusahaan ataupun organisasi. Dikatakan demikian karena OCB bukan sebuah kewajiban yang harus diterapkan oleh para karyawan, namun dengan sendirinya karyawan tersebut akan memberikan kontribusinya dalam melakukan pekerjaan lebih dari tugas biasanya. (Ebrahimpour dalam Mahri et al., 2018)

Membantu orang lain, sukarela untuk bekerja dengan ekstra, mematuhi kebijakan dan prosedur di tempat kerja, dan perilaku lain yang melampaui tugas

adalah contoh-contoh dari OCB. Perilaku prososial yang dikenal sebagai “nilai tambah karyawan” juga ditunjukkan oleh beberapa tindakan ini dan dapat berarti perilaku sosial yang membantu, konstruktif dan bermanfaat bagi karyawan (Aldag & Reschke, 1997)

Organizational Citizenship Behavior, seperti yang didefinisikan oleh Organ (Titisari, 2014) merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan tanpa ada hubungan dengan struktur imbalan resmi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membuat suasana yang ada diantara karyawan menjadi nyaman dan kerja sama yang baik akan mudah ditemukan. Smith (dalam Titisari, 2014) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat melegitimasi dan menumbuhkan kehidupan sosial di dalam organisasi

Menurut Martha (2014), perusahaan dapat memetik manfaat dari perilaku karyawan yang positif hanya jika mereka menjunjung tinggi dan bahkan meningkatkan perilaku tersebut di dalam institusi dan tempat kerja. Pelaksanaan tugas yang tepat waktu dan efektif oleh karyawan, dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasi. Namun, produktivitas tersebut akan menurun jika karyawan tidak termotivasi untuk menunjukkan perilaku positif. *Organizational citizenship behavior* di tempat kerja akan mulai muncul apabila lingkungan kerja positif dan bermanfaat bagi karyawan juga mereka merasa dihargai dan nyaman.

Ramos & Lena Ellitan (2023) menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan sukarela yang berorientasi pada tujuan

organisasi dan dilakukan dengan kemauan sendiri dan bukan karena paksaan, perilaku individu yang sejatinya tidak diperintah, melainkan terbentuk karena kepuasan kinerja dan perilaku ini sama sekali tidak terkait secara langsung maupun khusus dengan sistem penghargaan resmi.

Organ (dalam Titisari, 2014) membagi dimensi dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah: 1). *Altruism*, ini merujuk pada perilaku karyawan yang saling membantu satu sama lain; 2). *Conscientiousness*, ini adalah perilaku yang menunjukkan upaya untuk melampaui dan melebihi harapan perusahaan; 3). *Sportmanship*, ini adalah perilaku yang menerima keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mempersoalkannya; 4). *Courtesy*, yaitu praktik menjaga hubungan positif dengan karyawan lain untuk menghindari masalah; 5). *Civic virtue*, yaitu perilaku yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi.

Organizational Citizenship dapat ditingkatkan dengan menerapkan perilaku yang positif dan mengapresiasi kinerja karyawan, melakukan training pada karyawan untuk meningkatkan OCB dan menggunakannya pada perusahaan, dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung OCB muncul seperti membuat karyawan merasa dihargai untuk mencapai keterikatan yang tinggi. Mengevaluasi tingkat partisipasi dan menanam nilai-nilai inti serta tujuan dalam perusahaan merupakan langkah awal dalam mengintegrasikan OCB ke dalam perusahaan. (Eungoo & Hwang, 2023)

Iklim organisasi adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Wirawan (2016)

berpendapat bahwa iklim organisasi mengacu pada bagaimana anggota organisasi baik individu maupun kelompok memersepsikan apa yang terjadi di dalam organisasi secara berkala. Persepsi ini memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota yang semuanya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi seperti yang didefinisikan oleh Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2016), adalah kualitas lingkungan internal di dalam organisasi yang dialami oleh para anggotanya secara relatif konstan, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dicirikan oleh sejumlah karakteristik atau atribut organisasi.

Stinger (dalam Wirawan, 2016) mengelompokkan enam dimensi yang diperlukan untuk menilai iklim organisasi : 1) Struktur (*structure*), dimensi ini mengukur tingkat keteraturan dan sejauh mana peran serta tanggung jawab dipahami oleh karyawan; 2) Standar-standar (*standards*), dimensi ini mengukur rasa bangga karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik serta tekanan yang mereka rasakan untuk bekerja dengan baik; 3) Tanggung jawab (*Responsibility*), dimensi ini menangkap perasaan otonomi karyawan dan tidak adanya kebutuhan mereka akan persetujuan eksternal saat mengambil keputusan; 4) Penghargaan (*recognition*), dimensi ini dapat berarti ketika karyawan melakukan tugas mereka dengan baik, mereka merasa harus dihargai; 5) Dukungan (*support*) dimensi ini menunjukkan perilaku saling mendukung dan mempercayai tenaga kerja terhadap satu sama lain pada karyawan; 6) Komitmen, (*commitment*), dimensi ini mewakili kebanggaan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan mereka.

Sule & Priansa (2018) berpendapat bahwa muncul dan tumbuhnya *organizational citizenship behavior* dalam suatu perusahaan karena adanya peran penting budaya dan iklim organisasi. Jika atasan memperlakukan karyawan

dengan sportif dan menjaga lingkungan kerja dengan baik, maka karyawan akan lebih cenderung melakukan lebih dari sekadar menjalankan tugas dan secara konsisten mendukung tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Mukti & Puspitadewi (2021) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hubungan yang positif berarti searah, dimana semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga sebaliknya. Penelitian oleh Kurniawan (2021) juga memperkuat bahwa terdapat hubungan antara dua variabel tersebut dengan menemukan ada hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan arah hubungan positif yang berarti apabila iklim organisasi tinggi, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Universitas Harapan Medan, terlihat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih rendah, terlihat dari perilaku saling tolong-menolong antara karyawan kurang, terlihat ketika karyawan kurang berinisiatif untuk menggantikan rekan kerja yang sedang tidak ada maupun sedang istirahat sehingga terlihat beberapa mahasiswa kebingungan untuk mendapatkan informasi dan membuat ruangan menjadi tidak kondusif karena mereka menunggu karyawan tersebut untuk kembali. Perilaku yang sama juga terjadi kepada *office boy* ketika sedang mempersiapkan dan mengatur ruangan jika ada acara yang sedang berlangsung di ruangan auditorium, terdapat *office boy* yang hanya melihat saja dan tidak ada kemauan untuk membantu rekan kerjanya agar kerjanya lebih cepat selesai.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dari pegawai, ketika ada rekan kerja yang terlibat perselisihan, pegawai lainnya kebanyakan memilih untuk menghindari dan tidak ingin ikut campur karena takut nantinya mereka akan terkena masalah karena dianggap membela salah satu rekannya, hal ini tentunya dapat menimbulkan suasana yang kurang nyaman di lingkungan pekerjaan. Kurniawati (dalam Ade et al., 2023) berpendapat bahwa suasana positif dalam iklim organisasi akan berdampak signifikan terhadap perilaku dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, berpotensi memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan.

Maka berdasarkan dari fenomena yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “**Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Universitas Harapan Medan**” karena tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang terdapat antara iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Universitas Harapan Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Universitas Harapan Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai di Universitas Harapan Medan. Hubungan ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini, maka dapat memberikan wawasan baru tentang hubungan iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Harapan Medan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan tentunya dapat berguna untuk meningkatkan OCB dan kualitas pelayanan dalam lingkungan civitas Universitas Harapan Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran dalam tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Reschke, 1997)

Organ, Podsakoff dan MacKenzie dalam Sule & Priansa (2018) menyatakan, bahwa OCB merupakan perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Sementara itu Robbins (dalam Sule & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa OCB merupakan perilaku diskresioner yang bukan bagian dari berbagai persyaratan jabatan formal seorang pegawai, namun mampu meningkatkan fungsi organisasi secara efektif.

Menurut Daft dalam Sule & Priansa (2018) OCB merupakan perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Seorang pegawai mendemonstrasikan OCB dengan cara

membantu rekan kerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan dan mencari jalan untuk memperbaiki produk dan prosedur.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga didefinisikan sebagai suatu perilaku yang secara sukarela dilakukan individu yang secara langsung berkaitan dengan *reward*, tetapi berkontribusi pada keefektifan organisasi (Budiharjo dalam Husniati et al., (2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dapat merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual dan perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman (Purba dan Seniati dalam Djatola & Hilal (2022).

Dari definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku dari individu yang secara sukarela dilakukan oleh karyawan di luar dari deskripsi kerja yang sudah disetujui.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor OCB menurut Sule & Priansa (2018) adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi pimpinan dan pengawal, masa kerja dan jenis kelamin.

a. Budaya dan iklim organisasi

Budaya dan iklim organisasi menjadi penyebab kualitas berkembangnya OCB dalam organisasi didalam iklim organisasi yang positif, pegawai merasa ingin lebih melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan secara adil.

b. Kepribadian dan suasana hati.

Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relative dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Suasana hati juga dapat dipengaruhi oleh situasi, jika organisasi menghargai dan memperlakukan karyawannya secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka pegawai cenderung dalam suasana hati yang bagus dan konsekuensinya, mereka akan sukarela memberikan bantuan kepada orang lain

c. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

Persepsi terhadap dukungan organisasional (*perceived organizational support*) dapat menjadi faktor yang memprediksi OCB. Pegawai yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*

d. Persepsi terhadap kualitas interaksi pimpinan dan pegawai

Interaksi pimpinan dan pegawai yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja,

produktivitas dan kinerja pegawai. Apabila interaksi pimpinan dan pegawai berkualitas tinggi maka seorang pimpinan akan berpandangan positif terhadap pegawainya sehingga pegawainya akan merasakan bahwa pimpinannya banyak memberikan dukungan dan motivasi dan akan meningkatkan rasa percaya dan hormat terhadap pimpinan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh pimpinan

e. Masa kerja

Umumnya pegawai yang baru bekerja akan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai lama, terutama jika dikaitkan dengan kepuasan kerja yang dirasakan, apabila pegawai lama memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki OCB yang lebih tinggi pula

f. Jenis kelamin

Beberapa penelitian menemukan temuan yang menunjukkan, bahwa ada perbedaannya cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong, interaksi sosial dan wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role*.

Adapun faktor lain yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Sule & Priansa (2018) :

1) Karakteristik individual pegawai/anggota organisasi

Faktor bawaan dan karakteristik psikologis individu, seperti kepribadian, kebutuhan psikologis dan sikap merupakan prediktor

OCB. pegawai yang sabar, optimis, ekstrovert, empatik dan berorientasi tim lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB

2) Karakteristik tugas/pekerjaan

Karakteristik tugas/pekerjaan berhubungan dengan OCB, dimana ketika pegawai memperoleh tugas yang menarik, yang mampu membuat pegawai terlibat dalam pekerjaannya dengan baik, maka pegawai tersebut cenderung untuk melakukan tugas ekstra.

3) Karakteristik kepemimpinan

Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. *Transformasional leadership* dan *substitute for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Namun pemimpin yang otoriter tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi. Dengan demikian, maka pegawai akan bersedia untuk mengemban pekerjaan atau tugas tambahan jika mereka bekerja pada pimpinan yang suportif dan inspirasional.

4) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap OCB, di mana struktur organisasi yang jelas, namun fleksibel akan lebih mendorong pegawai untuk memiliki OCB yang kuat.

2.1.3 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (Titisari, 2014) membagikan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi 5 yaitu, *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*.

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. *Altruism* mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. *Conscientiousness* merupakan perilaku sukarela mengerjakan yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

e. *Civic virtue*

Perilaku yang mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni

2.1.4 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB memiliki banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan pegawai itu sendiri, rekan kerja, maupun bagi organisasi. Menurut Sule & Priansa (2018) manfaat dari OCB adalah:

a. Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pegawai

OCB mampu meningkatkan semangat saling membantu di antara pegawai. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

b. Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja manajer

Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai sehingga efektivitas unit kerja akan semakin meningkat, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer.

c. Efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi

Jika pegawai saling menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

- d. Efisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok
Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), kerekatan (*cohesiveness*) kelompok sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok
- e. Sarana efektif koordinasi kegiatan kelompok kerja
Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan unit kerjanya) akan membantu koordinasi antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
- f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik
Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Begitu juga dengan memberi contoh kepada pegawai lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- g. Peningkatan stabilitas kinerja organisasi
Membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
- h. Peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

- 1) Pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
- 2) Secara aktif, pegawai hadir dan beradaptasi pada berbagai pertemuan organisasi akan membantu menyebarkan informasi penting dan harus diketahui oleh organisasi
- 3) Pegawai yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesukarelaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.5 Ciri-ciri karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins, karyawan dikatakan memiliki OCB yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku sebagai berikut :

- a. Membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya
- b. Menghindari konflik yang tidak perlu
- c. Membantu karyawan lain dalam satu tim
- d. Mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra
- e. Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait dengan terganggunya pekerjaan.

2.1.6 Motif-Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

McClelland et al. (dalam Titisari, 2014) mengkaji bahwa manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu

a. Motif Berprestasi

Mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan maupun kompetisi.

b. Motif Afiliansi

Mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

c. Motif Kekuasaan

Mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian iklim organisasi

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

terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Wirawan (2016) menyebutkan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora (2004) iklim organisasi adalah lingkungan internal psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi yang berbeda.

Berdasarkan pendapat diatas maka disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan lingkungan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan diasumsikan memiliki kekuatan dan memengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaan mereka.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Beberapa faktor yang memengaruhi menurut Davis & Newstrom (2001) antara lain

a. Kepemimpinan dalam organisasi

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi. Seorang manajer tugasnya antara lain merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin bisa disebut manajer lemah apabila perencanaannya yang jelek menyebabkan kelompoknya bergerak ke arah yang salah. Akan tetapi sebaliknya pemimpin dapat dikatakan manajer yang relatif efektif, khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja. Setiap orang sepertinya setuju bahwa kepemimpinan berbicara tentang bagaimana membuka jalan bagi kebebasan untuk memilih. Hal itu tentang bagaimana membuka orang-orang cukup termotivasi untuk memberikan hati dan jiwanya kepada apapun yang sedang mereka kerjakan.

b. Partisipasi pegawai

Manajer yang partisipatif akan mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Cara semacam ini bukan untuk melepaskan tanggung jawab, melainkan untuk berbagi tanggung jawab operasional dengan karyawan yang akan melaksanakan putusan bersama. Hasilnya adalah karyawan merasa terlibat tujuan kelompok, karyawan merasa ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah.

c. Lingkungan fisik

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

1) Hakekat pekerjaan

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

2) Luas, bentuk dan susunan organisasi

Penambahan luas dan kompleksitasnya organisasi dapat mempengaruhi anggota-anggotanya. Dalam organisasi besar dimana informasi disampaikan melalui banyak saluran, sehingga perlu adanya jenis hubungan/interaksi yang akan dapat membantu perkembangan, yaitu saling menghormati dan saling memahami serta aliran komunikasi yang bebas.

3) Kesehatan dan keselamatan kerja

Dalam suatu organisasi harus mampu memberikan kondisi kerja yang melindungi kesehatan dan keselamatan para pegawainya.

Yaitu memberikan lingkungan pekerjaan yang melindungi dari resiko pencemaran udara, suara mesin, radiasi dan yang lainnya.

2.2.3 Dimensi iklim organisasi

Stinger dalam Wirawan (2016) membagi dimensi yang diperlukan untuk mengukur iklim organisasi menjadi enam, yaitu:

a. Struktur (*structure*)

Struktur dalam organisasi dapat merefleksikan bagaimana perasaan yang baik di organisasi dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan dengan baik dan sebaliknya struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan memiliki kewenangan mengambil keputusan

b. Standar-standar (*Standards*)

Standar-standar pada suatu organisasi dapat mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi berarti anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja mereka dan standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja

c. Tanggung jawab (*responsibility*)

Dimensi ini merefleksikan bagaimana perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya diterima oleh karyawan lain. Tanggung jawab yang

tinggi akan menunjukkan karyawan merasa terdorong untuk memecahkan permasalahannya sendiri dan tanggung jawab yang rendah akan menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru yang tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*recognition*)

Dimensi ini menggambarkan karyawan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Iklim organisasi yang baik dapat menghargai kinerja dengan keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya pemberian imbalan ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tidak konsisten

e. Dukungan (*support*)

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang berlangsung pada karyawan. Dukungan tinggi akan terjadi jika karyawan merasa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan ketika mengalami kesulitan saat menjalani tugas oleh atasannya. Dukungan yang rendah akan terjadi apabila karyawan merasa terisolasi dan tersisih sendiri.

f. Komitmen (*commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga karyawan terhadap organisasinya. Komitmen yang kuat akan mengarah ke loyalitas personal. Level rendah komitmen dapat terjadi ketika karyawan merasa tidak peduli terhadap organisasi dan tujuannya.

Koys dan DeCotiis (dalam Wirawan, 2016) menyeleksi dan menetapkan sebanyak delapan dimensi iklim organisasi yang bersifat universal, yaitu:

a. Otonomi (*autonomy*)

Persepsi mengenai penentuan sendiri prosedur kerja, tujuan dan prioritas

b. Kebersamaan (*cohesion*)

Perasaan kebersamaan di antara altar organisasi, termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan

c. Kepercayaan (*trust*)

Persepsi kebebasan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu sensitif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar

d. Tekanan (*pressure*)

Persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kinerja

e. Dukungan (*support*)

Persepsi toleransi perilaku anggota organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman

f. Pengakuan (*recognition*)

Persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi kepada organisasi diakui dan dihargai

g. Kewajaran (*fairness*)

Persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah.

h. Inovasi (*innovation*)

Persepsi bahwa perubahan dan kreativitas didukung, termasuk pengambilan resiko mengenai bidang-bidang baru di mana anggota organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

2.2.4 Indikator iklim organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) indikator iklim organisasi yaitu:

a. Tanggung jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan didalam perusahaan.

b. Identitas individu dalam organisasi

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

c. Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar karyawan merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik dalam Perusahaan.

d. Dukungan

Dukungan di artikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan *support* antar karyawannya.

e. Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antar individu atau kelompok.

Davis & Newstroom (2001) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki ciri-ciri organisasi yang penting, dimana dapat dirumuskan beberapa unsur organisasi, untuk mengukur iklim organisasi yaitu dengan mengukur:

a. Kualitas kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.

b. Kepercayaan

Kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.

c. Komunikasi

Proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.

d. Tanggung jawab

Sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.

e. Imbalan yang adil

Upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.

f. Kesempatan

Suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

g. Pengendalian

Suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

2.3 Hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif di suatu perusahaan akan membuat pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah ditetapkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi karena mereka merasa diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi di tempat mereka bekerja (Soegandhi et al., 2013)

Iklim organisasi di universitas akan sangat menentukan kenyamanan pegawai dan anak didik, bahkan menjadi faktor-faktor yang memengaruhi kehidupan orang-orang yang bekerja di universitas tersebut. Apabila iklim

organisasi di universitas positif, maka OCB akan lebih mudah terwujud sehingga visi dan misi universitas juga lebih mudah tercapai.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian dari Ahmad & Izzati (2020) menemukan bahwa iklim organisasi memiliki peranan dan hubungan yang sangat kuat terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Ahmad & Izzati (2020) juga menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibentuk oleh iklim organisasi sebesar 70%

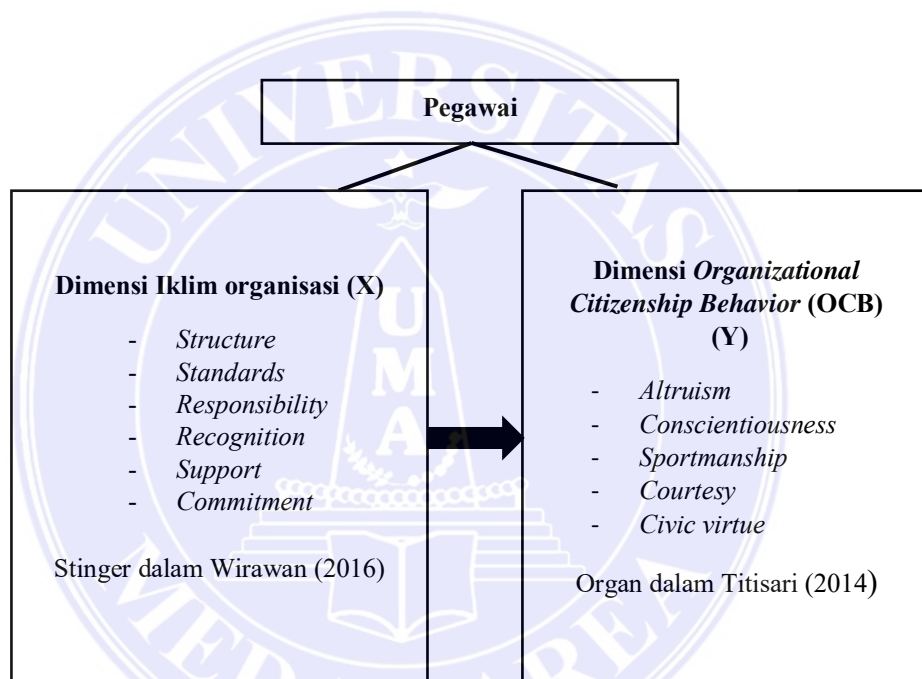
Penelitian Mukti & Puspitadewi (2021) juga menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hubungan yang positif berarti kedua variabel ini searah, dimana semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan sebaliknya.

Penelitian Hutabarat (2021) juga menguatkan bahwa iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Begitu juga penelitian oleh Saputra (2020) hubungan antara dua variabel positif dan ada hubungan yang signifikan

2.4 Kerangka konseptual

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku dari individu yang secara sukarela dilakukan tanpa mengabaikan produktivitas individual karyawan itu sendiri. Organ dalam Titisari (2014) membagikan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*.

Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan lingkungan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan diasumsikan memiliki kekuatan dan memengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaan mereka. Stinger dalam Wirawan (2016) mengungkapkan dimensi dari iklim organisasi yaitu, *Structure* (struktur), *standards* (standar-standar), *responsibility* (tanggung jawab), *recognition* (penghargaan), *support* (dukungan), dan *commitment* (komitmen).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian selama kurang lebih satu minggu dijalankan dari tanggal 30 Desember s/d 10 Januari 2024. Dan tempat dilakukannya penelitian ini adalah di Universitas Harapan Medan.

3.2 Alat dan Bahan Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarkan kepada para responden.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian kuantitatif digunakan. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengambil data, menganalisis data secara kuantitatif untuk menjawab pertanyaan, dan menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif bekerja dengan angka, seperti skor, peringkat, peringkat, atau frekuensi, dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan, pertanyaan tauapun hipotesis penelitian tertentu serta dapat digunakan dalam membuat perkiraan terhadap pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. (Sugiyono, 2019)

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala Likert. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala iklim organisasi dan

skala *organizational citizenship behavior*. Dimana kedua skala tersebut dibuat berdasarkan aspek-aspek dari kedua variabel penelitian.

Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk *favourabel* dan *unfavourabel*. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada lima, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk aitem *favourabel*, skor bergerak dari 5 untuk Sangat Sesuai (SS), 4 untuk Sesuai (S), 3 untuk Netral (N), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item *unfavourabel*, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Netral (N), 4 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 5 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiyono (2019) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan reabilitas.

a. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. *Valid* tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015). Uji validitas yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik *product moment correlation* (nilai korelasi $\geq 0,3$) karena kelompok uji coba > 30 .

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015). Instrumen yang dinyatakan reliabel menurut Trihendradi (2013) apabila memiliki nilai *Alpha Crobach* $> 0,6$. Untuk analisis reabilitas skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*, peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbachs*.

3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasannya digunakan teknik ini karena penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (Iklim organisasi) dengan satu variabel terikat (*Organizational citizenship behavior* (OCB)). Sebelum dilakukan analisis data menggunakan *product moment*, maka dilakukan uji asumsi penelitian terlebih dahulu dengan cara:

1. Uji Normalitas. Untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian setiap variabel menyebar secara normal
2. Uji Linieritas. Untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikat

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/ tenaga didik pada Universitas Harapan Medan yang berjumlah 66 orang.

Tabel 3.1 Data Karyawan di Universitas Harapan Medan

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	41
Wanita	25

3.4.2 Sampel penelitian

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2019) menyebutkan total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persiapan Administrasi

Sebelum menjalankan penelitian, hal pertama yang dilakukan ialah menyiapkan beberapa hal terkait penelitian, antara lain mengumpulkan data percobaan alat ukur (penimbangan) dan data penelitian dengan memberi surat rekomendasi yang disampaikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

di Universitas Harapan Medan, maka peneliti melakukan penelitian setelah mendapat ijin dari Universitas Harapan Medan. Setelah menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data, peneliti meminta surat keterangan bahwasanya peneliti telah menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data di Universitas Harapan Medan.

b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini memerlukan dua alat ukur yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala Iklim Organisasi. Perawatan harus diambil untuk memastikan bahwasanya kedua alat ukur yang layak dan siap untuk dipakai. Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini mengikuti pemeriksaan validitas alat ukur melalui pemeriksaan validitas isi

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Organ dalam Titisari (2014) yaitu: *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* dan *Civic Virtue*. Skala ini terdiri dari 50 pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 25 pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 25 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB):

Tabel 3.2 Penyebaran skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Dimensi	Indikator	No. Aitem	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	<i>Altruism</i>	Membantu kesulitan rekan kerja	1, 21,41	10, 30, 50
		Membantu masalah pribadi rekan kerja	11, 31	20, 40
2	<i>Conscientiousness</i>	Sukarela lembur	9, 39	2,32

		Efisiensi penggunaan waktu kerja	19,29, 49	12,22,42
3	<i>Sportmanship</i>	Toleransi tanpa mengeluh	3,13,33	8,18,38
		Kerjasama	23, 43	28,48
4	<i>Courtesy</i>	Menghargai rekan kerja	7, 17, 27, 37, 47	4, 14, 24, 34, 44
5	<i>Civic Virtue</i>	Mengikuti Perubahan dalam organisasi	25, 35	26,36
		Inisiatif dalam pekerjaan	5, 15, 45	6,16,46
TOTAL			25	25

2. Skala Iklim organisasi

Skala Iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi menurut Stinger dalam Wirawan (2016) yaitu: Struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*), komitmen (*commitment*). Skala ini terdiri dari 52 pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 26 pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 26 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item skala iklim organisasi:

Tabel 3.3 Penyebaran skala Iklim Organisasi

No	Dimensi	Indikator	No. Aitem	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Struktur (<i>Structure</i>)	Tugas yang jelas dan terstruktur	1, 13, 25, 37, 49	12, 24, 36, 48
2	Standar-standar (<i>Standards</i>)	Standar kinerja	35	14
		Tekanan dalam pekerjaan	11	26, 50
		Pelaksanaan tugas dengan tuntas dan kepercayaan atasan	23,47	2, 38
3	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	Tanggung jawab terhadap tugas	3, 15, 26, 51	22, 34
		Persetujuan dalam menyelesaikan pekerjaan	31	10, 46
4	Penghargaan (<i>Recognition</i>)	Bonus dan dorongan	45	28

		melaksanakan tugas		
		Kesesuaian penghargaan dengan kinerja	9, 21, 33	4,16,40,52
5	Dukungan (<i>Support</i>)	Dukungan rekan kerja dan atasan terhadap tugas	5, 17,29,41	8, 20, 32, 44
6	Komitmen (<i>Commitment</i>)	Loyalitas	7, 31	6,30
		Keterikatan unit kerja	19, 43	18,42
	TOTAL		26	26

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 Desember s/d 10 Januari 2024 pegawai di Universitas Harapan Medan. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 66 orang. Setelah dilakukan penyebaran skala penelitian, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala motivasi kerja dan kepuasan kerja langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah iklim organisasi dan variabel terikat (Y) adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout*. Pada metode *tryout*, peneliti melakukan penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan untuk mengetahui item-item mana saja yang gugur, nantikan item-item tersebut akan di buang/tidak digunakan pada saat penelitian dilakukan. Pada proses pelaksanaan *tryout* peneliti menggunakan 30 pegawai yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 *for windows*



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Sesuai dengan temuan dari analisis korelasi product moment terlihat bahwasanya terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Temuan ini diambil berdasarkan pada *coefficient correlation* $r_{xy} = 0,826$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0,683$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya iklim organisasi mempunyai distribusi *organizational citizenship behavior* sebesar 68,3%.
3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya iklim organisasi di Universitas Harapan Medan ialah rendah, yang ditunjukkan dengan mean hipotetik skor (108) < mean empirik (95.83) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (11.287). Begitu juga variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwasanya besarnya *organizational citizenship behavior* pegawai di Universitas Harapan Medan ialah rendah, didapatkan mean hipotetik (105) < mean empirik (93,15) dan selisihnya melebihi satu SD (11.257).

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pegawai

Diharapkan pegawai dapat meningkatkan OCB kepada rekan kerja dikarenakan hal tersebut dapat membantu agar memiliki kenyamanan dalam bekerja serta terciptanya iklim organisasi yang baik, dengan cara membantu rekan kerja yang terlihat kesusahan ketika pekerjaan sudah selesai, peka terhadap masalah yang di hadapi oleh rekan kerja, hal tersebut dapat meningkatkan OCB dan menciptakan iklim organisasi yang baik.

2. Bagi Kampus

Diharapkan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik melalui adanya lingkungan kerja yang kondusif serta melakukan kerjasama dan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai maupun dengan atasan. Selain itu pihak kampus juga memberikan *teamwork training/ outbond* agar muncul rasa kerja sama dan keterikatan antara pegawai maupun pegawai dan atasan. Kampus juga dapat memberikan reward berupa bonus kepada pegawai yang kinerjanya melebihi dari apa yang diharapkan, agar kedepannya lebih banyak pegawai yang terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam kampus.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini agar mempertimbangkan faktor lain yang mempunyai keterkaitan dengan OCB seperti faktor masa kerja, kepribadian, dukungan organisasi, serta

kepemimpinan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan referensi dari teori yang lebih baru untuk melengkapi teori dan memperdalam kesimpulan serta memaksimalkan kekuatan dari penelitian yang dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade, F. S., Asry, V. A., & Syahrina, I. A. (2023). Hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang. *Psyche 165 Journal*, 16(4), 334–339.
- Ahmad, I., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Smk. 7(4), 19–31.
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring Discretionary effort and its value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness, Inc*, 608, 833–3332.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Davis, K., & Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke VII*. Jakarta: Erlangga.
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran Keinginan Keluar Sebagai Moderasi ; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Asuransi Amanah. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 168.
- Eungoo, K., & Hwang, H.-J. (2023). How to Enhance an Employee's Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Corporate Strategy. *Journal of Industrial Distribution & Business*, 14(1), 29–37.
- Husniati, R., Dewi, D., & Pangestuti, C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242.
- Hutabarat, M. M. A. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Di RSUD H. Abdul Manam Simatupang Kisaran. Universitas Medan Area.
- Kurniawan, H. (2021). Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Bank X Padang. *Psyche 165 Journal*, 14(02), 269–277.
- Lussier, R. (2005). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mahri, N., Widjajanta, B., & Sumiyati, S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 126–141.
- Martha, A. D. (2014). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Mukti, J. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi Perusahaan*, 8, 48–59.
- Pomalingo, R. (2015). Provinsi Sulawesi Utara Influence of Work Discipline , Competence , and Motivation. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Ramos, A., & Ellitan, L. (2023). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Literature Review. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 354–362.
- Saputra, Y. A. (2020). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Di Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soegandhi, V., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi : Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



DAFTAR LAMPIRAN



LAMPIRAN I

Skala Penelitian

Dengan hormat, saya Muhammad Farizky Pratama Siregar sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir di Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul "**Hubungan Antara Iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Universitas Harapan Medan**". Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini. Kami harapkan saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid.

Atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu sekalian mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan banyak terima kasih.

- **Identitas Responden**

1. Nama (inisial)
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan terakhir : SMA/K DIII S1 S2S
4. Fakultas : Bahasa & Komunikasi Ekonomi Bisnis
 Hukum Teknik Komputer

- **Petunjuk Pengisian**

1. Beri tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara. Dengan item jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju N : Netral STS :
 Sangat Tidak Setuju
 S : Setuju TS : Tidak Setuju

Contoh pengisian kuesioner :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya		√			

2. Diharapkan untuk mengisi seluruh pernyataan

Skala Iklim Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa peraturan yang ada di organisasi sudah jelas dan terstruktur.					
2	Saya selalu merasa waktu untuk mengerjakan tugas saya kurang					
3	Atasan selalu memberikan tanggung jawab penuh dengan tugas yang diberikan kepada saya					
4	Penghargaan yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya					
5	Atasan sering memberikan dorongan pada pekerjaan saya					
6	Saya malu menjadi karyawan di kantor saya.					
7	Saya bangga menjadi karyawan di perusahaan saya sekarang					
8	Rekan kerja lain enggan untuk membantu rekan kerja lainnya yang mengalami kesulitan dalam tugas					
9	Saya menerima umpan balik tentang pekerjaan secara berkala dari atasan					
10	Atasan sering ikut campur atas					

	tugas saying yang harusnya merupakan tanggung jawab saya					
11	Saya tidak merasa tertekan apabila mendapatkan tugas yang sulit					
12	Saya merasa peraturan yang berlaku di organisasi tidak jelas					
13	Di tempat saya bekerja, karyawan sudah mempunyai uraian tugas yang jelas					
14	Saya rasa standar penilaian yang diberi atasan akan memberikan tekanan					
15	Saya mendapatkan pengarahan dari kepala divisi					
16	Saya merasa tertekan apabila mendapatkan tugas yang sulit					
17	Saya diberi penghargaan oleh organisasi atas prestasi yang saya buat					
18	Saya kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
19	Saya menerima standar penilaian yang diberikan oleh atasan					
20	Kepala divisi jarang memberikan pengarahan kepada bawahannya					
21	Saya merasa setiap tugas					

	mempunyai tujuan yang jelas					
22	Atasan selalu ikut campur terhadap pekerjaan saya					
23	Saya akan menyelesaikan tugas sebelum deadline yang diberikan					
24	Tugas yang mempunyai kesulitan berat sering dipandang sebagai tugas biasa					
25	Rekan kerja lain enggan untuk membantu rekan kerja lainnya yang mengalami kesulitan dalam tugas					
26	Saya merasa kurang terikat dengan tempat bekerja saya sekarang					
27	Saya memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan tempat bekerja saya sekarang					
28	Disaat saya kebingungan terhadap pekerjaan saya, atasan dan karyawan terlihat tidak peduli dengan itu					
29	Prestasi saya di organisasi, mempengaruhi besarnya intensif yang saya dapatkan					
30	Saya selalu menyelesaikan tugas lewat dari deadline yang diberikan					
31	Atasan memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam bekerja					

32	Saya merasa setiap tugas mempunyai tujuan yang kurang jelas					
33	Uraian tugas didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik.					
34	Saya merasa tekanan secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja.					
35	Saya merasa harus mengerjakan tugas sendiri supaya berkembang.					
36	Organisasi jarang memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi					

Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya jarang menyumbang ide untuk kemajuan organisasi					
2	Saya memberi semangat kepada rekan yang terlihat murung di tempat kerja					
3	Saya marah ketika usulan saya ditolak					
4	Saya mengerjakan pekerjaan walaupun tidak diperintah atasan					
5	Saya akan berpura-pura tidak melihat saat rekan kerja saya					

	kesusahan					
6	Saya akan membuat laporan rekan saya yang sedang sakit tanpa diminta.					
7	Saya memerlukan waktu istirahat tambahan di luar jam istirahat					
8	Saya menganggap tugas yang saya peroleh bukan beban, karena hal ini demi tercapainya tujuan organisasi					
9	Saya enggan untuk memberikan informasi pekerjaan kepada rekan kerja saya					
10	Saya selalu memikirkan inovasi baru untuk organisasi					
11	Saya jarang memikirkan inovasi baru demi kepentingan organisasi					
12	Saya akan memberikan informasi pekerjaan ke rekan kerja saya					
13	Saya menganggap tugas yang saya peroleh adalah beban berat					
14	Saya senang menggunakan waktu kerja seefektif mungkin					
15	Ketika saya diminta mengerjakan laporan rekan kerja yang sedang sakit, saya akan mengopernya ke rekan yang lain					
16	Saya dengan senang hati					

	membantu pegawai magang untuk mengetahui peraturan yang ada di tempat kerja					
17	Saya malas memeriksa kembali pekerjaan meskipun masih ada waktu untuk melakukannya					
18	Saya akan menjaga nama baik organisasi di mata masyarakat					
19	Saya jengkel apabila harus bekerja dengan rekan yang memiliki karakter yang bertolak belakang dengan saya					
20	Saya sebisa mungkin akan mengikuti perkembangan atau perubahan yang terjadi dalam organisasi					
21	Saya selalu mengeluh ketika terjadi perubahan didalam organisasi					
22	Saya dapat beradaptasi dengan rekan kerja yang bertolak belakang dengan karakter saya					
23	Saya pernah membicarakan hal yang tidak baik tentang organisasi saya					
24	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
25	Saya malas untuk memberi informasi mengenai aturan di perusahaan kepada pegawai magang					

26	Saya pernah menggantikan rekan kerja saya yang sedang cuti/sakit					
27	Saya kurang semangat ketika akan memulai kerja					
28	Ketika opini saya berbeda dengan rekan kerja, saya tidak langsung membantahnya					
29	Saya enggan meminta maaf ketika terjadi perselisihan antara saya dengan rekan kerja.					
30	Saya senang mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi					
31	Saya jarang mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi Saya sering memberikan pendapat ketika sedang rapat organisasi					
32	Saya akan minta maaf ketika terjadi perselisihan meskipun belum jelas siapa yang salah					
33	Ketika opini saya berbeda dengan rekan kerja, saya akan menyerangnya					
34	Saya enggan menggunakan waktu luang untuk bersantai walaupun pekerjaan saya telah selesai					
35	Saya enggan menggantikan rekan kerja yang sedang sakit/cuti					



LAMPIRAN II

Data Penelitian OCB

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Jumlah	
1	5	5	5	5	2	2	2	5	3	2	5	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	140
2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	5	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	61
3	5	2	5	5	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	92	
4	5	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	107	
5	5	5	5	5	3	1	2	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	99	
6	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	5	5	3	2	3	2	1	2	5	3	3	2	2	89	
7	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	104
8	5	5	5	5	2	2	2	5	2	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	149
9	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	97	
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	79	
11	5	2	2	5	5	3	5	5	2	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	104	
12	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	84	
13	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	3	2	2	92	
14	2	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	3	5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	2	93	
15	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	5	2	3	3	3	5	3	2	2	3	5	3	3	94	
16	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	88	
17	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	2	104	
18	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	100
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	64	
20	2	2	5	2	2	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	101	
21	2	5	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	122	
22	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	103	
23	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	3	2	5	5	2	5	2	5	2	113	
24	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	106	
25	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	109

26	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	109				
27	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	112		
28	2	5	5	2	2	2	2	2	3	5	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	111			
29	2	2	5	2	2	2	5	2	3	2	2	5	5	3	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	108			
30	5	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	5	2	3	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5	115			
31	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	3	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	122			
32	2	5	2	5	2	3	5	2	2	5	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	5	5	3	2	5	112			
33	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	112			
34	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	2	5	2	3	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	2	114		
35	2	5	2	5	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	106		
36	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	106		
37	2	5	5	2	2	5	2	5	3	2	3	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	105		
38	5	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	106	
39	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	5	2	115
40	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	3	5	5	5	2	113
41	5	5	2	5	2	3	2	5	5	2	5	2	2	5	3	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	123	
42	2	2	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	109
43	2	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	121
44	2	2	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	107
45	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	3	2	5	5	2	2	104
46	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	5	103
47	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	106
48	2	2	2	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	121
49	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	109	
50	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	106

51	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	124
52	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	106	
53	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	106
54	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	103	
55	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	2	106	
56	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	106	
57	2	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	106		
58	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	103	
59	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	106
60	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	103	
61	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	109	
62	2	5	5	2	2	5	2	5	2	1	2	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	2	115	
63	2	5	2	2	2	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	120	
64	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	5	2	5	2	2	2	2	5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	64	
65	5	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	5	138		
66	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	56		

Data Penelitian Iklim Organisasi

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Jumlah	
1	5	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
2	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	58
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	5	2	3	2	2	2	2	2	81
4	2	2	5	5	2	2	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	105
5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	127
6	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	2	2	5	5	2	2	96	
8	5	2	2	5	5	2	1	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	128
9	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	3	5	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	105
10	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	90	
11	1	2	3	3	2	2	3	2	5	5	3	3	3	2	2	2	1	1	1	5	3	2	2	5	5	5	5	2	3	2	3	3	2	2	3	5	103	
12	2	2	2	5	5	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	94	
13	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	88
14	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	3	2	3	2	3	3	2	3	94	
15	2	3	2	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91	
16	5	3	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	102	
17	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	2	5	2	2	1	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	93	
18	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	120	
19	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	64	
20	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	111
21	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	108	
22	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	5	111	
23	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	111	
24	2	2	5	2	2	5	2	5	2	3	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	106
25	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	105	

26	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	114	
27	2	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	120		
28	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	3	5	2	2	5	106		
29	5	2	2	5	2	5	2	5	3	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	1	2	5	2	5	2	5	2	111	
30	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	117		
31	5	2	2	5	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	2	126		
32	2	2	5	5	2	2	5	5	5	3	5	2	1	3	2	5	5	2	2	2	2	5	5	1	2	2	5	5	5	5	2	2	2	5	117	
33	5	5	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	120	
34	5	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	5	2	2	123	
35	2	2	2	2	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	5	2	114	
36	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	114	
37	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	96	
38	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	117	
39	2	2	5	5	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5	2	2	5	2	114	
40	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	2	2	114	
41	5	5	2	2	2	5	2	2	3	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	2	121	
42	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	5	2	108
43	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	111	
44	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	108	
45	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	102	
46	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	108	
47	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	108	
48	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	2	117	
49	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	5	114	
50	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	117	

51	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	117			
52	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	108				
53	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	105		
54	2	2	5	5	2	2	5	5	5	3	2	2	5	3	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	2	116		
55	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	111		
56	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	108		
57	2	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	108			
58	5	2	5	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	5	114		
59	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	5	2	5	2	2	111	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	92	
61	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	108		
62	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	3	2	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	127
63	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	5	120	
64	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	55		
65	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	5	2	111
66	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	53	





Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.33	.547	30
VAR00002	4.23	.679	30
VAR00003	4.30	.651	30
VAR00004	4.33	.606	30
VAR00005	4.40	.855	30
VAR00006	4.13	.776	30
VAR00007	4.33	1.124	30
VAR00008	4.20	.805	30
VAR00009	4.27	.828	30
VAR00010	4.30	.915	30
VAR00011	4.20	.761	30
VAR00012	4.40	.894	30
VAR00013	4.27	.868	30
VAR00014	4.07	.868	30
VAR00015	4.07	.944	30
VAR00016	4.13	1.008	30
VAR00017	4.17	1.341	30
VAR00018	4.30	.702	30
VAR00019	4.47	.681	30
VAR00020	4.37	.809	30
VAR00021	4.33	.844	30
VAR00022	4.07	.980	30
VAR00023	4.03	.718	30
VAR00024	4.17	.950	30
VAR00025	4.47	1.042	30
VAR00026	4.20	.761	30
VAR00027	4.33	.844	30
VAR00028	4.30	.915	30
VAR00029	4.43	.679	30
VAR00030	4.37	.809	30
VAR00031	4.37	.809	30
VAR00032	4.27	.907	30
VAR00033	4.37	.718	30
VAR00034	4.03	.669	30
VAR00035	4.17	.648	30
VAR00036	4.17	.592	30
VAR00037	4.37	.890	30
VAR00038	4.47	.681	30

VAR00039	4.20	.805	30
VAR00040	4.23	.971	30
VAR00041	4.33	.479	30
VAR00042	4.40	.621	30
VAR00043	4.33	.606	30
VAR00044	4.37	.490	30
VAR00045	4.53	.507	30
VAR00046	4.47	.507	30
VAR00047	4.53	.507	30
VAR00048	4.53	.507	30
VAR00049	4.50	.572	30
VAR00050	4.50	.509	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	210.77	361.702	-.234	.935
VAR00002	210.87	351.430	.206	.933
VAR00003	210.80	355.683	.042	.934
VAR00004	210.77	361.289	-.196	.935
VAR00005	210.70	357.390	-.031	.935
VAR00006	210.97	335.137	.753	.929
VAR00007	210.77	330.185	.628	.929
VAR00008	210.90	334.369	.751	.929
VAR00009	210.83	335.661	.685	.929
VAR00010	210.80	334.648	.646	.929
VAR00011	210.90	341.334	.541	.930
VAR00012	210.70	334.424	.670	.929
VAR00013	210.83	337.178	.602	.930
VAR00014	211.03	340.033	.510	.930
VAR00015	211.03	335.895	.588	.930
VAR00016	210.97	334.516	.586	.930
VAR00017	210.93	333.995	.435	.932
VAR00018	210.80	341.200	.595	.930
VAR00019	210.63	339.206	.695	.929
VAR00020	210.73	336.064	.688	.929
VAR00021	210.77	342.185	.456	.931
VAR00022	211.03	337.482	.519	.930
VAR00023	211.07	341.237	.579	.930
VAR00024	210.93	339.168	.488	.931
VAR00025	210.63	333.068	.604	.930
VAR00026	210.90	337.955	.664	.929
VAR00027	210.77	342.737	.438	.931
VAR00028	210.80	333.821	.672	.929
VAR00029	210.67	340.989	.625	.930
VAR00030	210.73	332.961	.797	.928
VAR00031	210.73	332.823	.802	.928
VAR00032	210.83	334.695	.651	.929
VAR00033	210.73	341.444	.571	.930
VAR00034	211.07	339.995	.677	.930
VAR00035	210.93	343.030	.570	.930
VAR00036	210.93	342.202	.665	.930
VAR00037	210.73	336.892	.595	.930
VAR00038	210.63	339.413	.687	.929
VAR00039	210.90	334.990	.729	.929
VAR00040	210.87	331.292	.704	.929
VAR00041	210.77	355.702	.066	.933
VAR00042	210.70	359.734	-.127	.934
VAR00043	210.77	361.909	-.223	.935
VAR00044	210.73	354.547	.127	.933
VAR00045	210.57	359.357	-.129	.934
VAR00046	210.63	361.275	-.228	.934

VAR00047	210.57	353.082	.199	.932
VAR00048	210.57	359.357	-.129	.934
VAR00049	210.60	359.283	-.114	.934
VAR00050	210.60	359.007	-.111	.934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
215.10	357.128	18.898	50

Tryout Iklim Organisasi

**Reliability
Scale: Iklim Organisasi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	52

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.33	.844	30
VAR00002	4.30	.915	30
VAR00003	4.43	.679	30
VAR00004	4.37	.809	30
VAR00005	4.37	.809	30
VAR00006	4.27	.907	30
VAR00007	4.37	.718	30
VAR00008	4.03	.669	30
VAR00009	4.17	.648	30
VAR00010	4.17	.592	30
VAR00011	4.37	.890	30
VAR00012	4.47	.681	30
VAR00013	4.20	.805	30
VAR00014	4.23	.971	30
VAR00015	4.33	.479	30
VAR00016	4.40	.621	30
VAR00017	4.33	.606	30
VAR00018	4.37	.490	30
VAR00019	4.53	.507	30
VAR00020	4.47	.507	30
VAR00021	4.53	.507	30
VAR00022	4.53	.507	30
VAR00023	4.50	.572	30
VAR00024	4.50	.509	30
VAR00025	4.47	1.042	30
VAR00026	4.20	.761	30

VAR00027	4.33	.547	30
VAR00028	4.23	.679	30
VAR00029	4.30	.651	30
VAR00030	4.33	.606	30
VAR00031	4.40	.855	30
VAR00032	4.13	.776	30
VAR00033	4.33	1.124	30
VAR00034	4.20	.805	30
VAR00035	4.27	.828	30
VAR00036	4.30	.915	30
VAR00037	4.20	.761	30
VAR00038	4.40	.894	30
VAR00039	4.27	.868	30
VAR00040	4.07	.868	30
VAR00041	4.07	.944	30
VAR00042	4.13	1.008	30
VAR00043	4.17	1.341	30
VAR00044	4.30	.702	30
VAR00045	4.47	.681	30
VAR00046	4.37	.809	30
VAR00047	4.33	.844	30
VAR00048	4.07	.980	30
VAR00049	4.03	.718	30
VAR00050	4.17	.950	30
VAR00051	4.47	1.042	30
VAR00052	4.20	.761	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	219.43	388.806	.443	.937
VAR00002	219.47	379.223	.679	.935
VAR00003	219.33	386.989	.629	.936
VAR00004	219.40	378.317	.804	.934
VAR00005	219.40	378.179	.808	.934
VAR00006	219.50	380.259	.655	.935
VAR00007	219.40	387.697	.567	.936
VAR00008	219.73	386.133	.673	.935
VAR00009	219.60	389.145	.575	.936
VAR00010	219.60	388.248	.671	.936
VAR00011	219.40	382.593	.599	.935
VAR00012	219.30	385.597	.680	.935
VAR00013	219.57	380.599	.732	.935
VAR00014	219.53	377.085	.695	.935
VAR00015	219.43	402.668	.070	.938
VAR00016	219.37	406.792	-.117	.939
VAR00017	219.43	409.564	-.231	.940
VAR00018	219.40	401.421	.132	.938
VAR00019	219.23	406.875	-.141	.939
VAR00020	219.30	408.838	-.236	.940
VAR00021	219.23	399.840	.205	.938
VAR00022	219.23	406.737	-.134	.939
VAR00023	219.27	406.823	-.125	.939
VAR00024	219.27	406.478	-.121	.939
VAR00025	219.30	377.459	.635	.935
VAR00026	219.57	383.357	.682	.935
VAR00027	219.43	409.013	-.229	.940
VAR00028	219.53	398.809	.184	.938
VAR00029	219.47	402.878	.036	.939
VAR00030	219.43	408.806	-.201	.940
VAR00031	219.37	405.137	-.047	.940

VAR00032	219.63	380.723	.157	.935
VAR00033	219.43	375.633	.628	.935
VAR00034	219.57	379.978	.753	.934
VAR00035	219.50	381.224	.691	.935
VAR00036	219.47	380.395	.645	.935
VAR00037	219.57	387.426	.542	.936
VAR00038	219.37	380.309	.663	.935
VAR00039	219.50	382.879	.607	.935
VAR00040	219.70	386.424	.500	.936
VAR00041	219.70	382.148	.575	.936
VAR00042	219.63	380.447	.580	.936
VAR00043	219.60	380.317	.423	.938
VAR00044	219.47	387.223	.598	.936
VAR00045	219.30	385.252	.693	.935
VAR00046	219.40	381.283	.707	.935
VAR00047	219.43	387.771	.474	.936
VAR00048	219.70	382.424	.544	.936
VAR00049	219.73	387.168	.586	.936
VAR00050	219.60	385.007	.492	.936
VAR00051	219.30	377.459	.635	.935
VAR00052	219.57	383.357	.682	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
223.77	404.254	20.106	52

Hasil Analisis Data

Reliability Scale: Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.94	1.456	66
VAR00002	3.02	1.409	66
VAR00003	3.30	1.498	66
VAR00004	2.94	1.391	66
VAR00005	2.58	1.190	66
VAR00006	2.67	1.244	66
VAR00007	3.29	1.517	66
VAR00008	3.05	1.419	66
VAR00009	3.00	1.403	66
VAR00010	2.97	1.370	66
VAR00011	2.98	1.387	66
VAR00012	3.09	1.433	66
VAR00013	2.30	.822	66
VAR00014	2.86	1.288	66
VAR00015	3.05	1.440	66
VAR00016	2.92	1.339	66
VAR00017	3.02	1.409	66
VAR00018	2.80	1.350	66
VAR00019	2.56	1.217	66
VAR00020	3.32	1.521	66
VAR00021	2.86	1.424	66
VAR00022	2.91	1.367	66
VAR00023	2.97	1.392	66
VAR00024	2.38	1.049	66
VAR00025	2.79	1.342	66
VAR00026	3.20	1.470	66
VAR00027	3.21	1.452	66
VAR00028	3.33	1.512	66
VAR00029	2.80	1.372	66
VAR00030	2.98	1.452	66
VAR00031	3.21	1.473	66
VAR00032	2.59	1.189	66
VAR00033	3.26	1.532	66
VAR00034	3.24	1.499	66
VAR00035	2.85	1.373	66
VAR00036	2.59	1.163	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.89	248.496	.319	.857
VAR00002	102.82	251.074	.474	.859
VAR00003	102.53	252.376	.424	.862
VAR00004	102.89	253.635	.519	.862
VAR00005	103.26	258.563	.538	.865
VAR00006	103.17	254.295	.638	.861
VAR00007	102.55	254.898	.567	.865
VAR00008	102.79	249.739	.302	.858
VAR00009	102.83	252.818	.635	.861
VAR00010	102.86	253.073	.637	.861
VAR00011	102.85	251.700	.765	.860
VAR00012	102.74	254.563	.389	.863
VAR00013	103.53	263.699	.434	.867
VAR00014	102.97	251.507	.597	.858
VAR00015	102.79	247.400	.349	.856
VAR00016	102.91	253.561	.633	.861
VAR00017	102.82	256.120	.559	.865
VAR00018	103.03	262.491	.522	.870
VAR00019	103.27	255.432	.615	.862
VAR00020	102.52	247.700	.319	.857
VAR00021	102.97	248.153	.337	.856
VAR00022	102.92	252.040	.462	.860
VAR00023	102.86	250.150	.332	.858
VAR00024	103.45	255.359	.563	.860
VAR00025	103.05	250.013	.317	.857
VAR00026	102.64	246.543	.359	.855
VAR00027	102.62	248.639	.317	.857
VAR00028	102.50	252.869	.410	.862
VAR00029	103.03	252.430	.651	.860
VAR00030	102.85	250.869	.568	.859
VAR00031	102.62	247.777	.331	.856
VAR00032	103.24	252.463	.302	.858
VAR00033	102.58	246.463	.342	.856
VAR00034	102.59	248.369	.310	.857
VAR00035	102.98	250.631	.494	.858
VAR00036	103.24	261.479	.465	.867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.83	265.279	11.287	36

Reliability Scale: Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.73	1.319	66
VAR00002	3.26	1.502	66
VAR00003	3.42	1.520	66
VAR00004	2.65	1.246	66
VAR00005	2.62	1.160	66
VAR00006	3.38	1.496	66
VAR00007	2.97	1.425	66
VAR00008	3.18	1.498	66
VAR00009	3.05	1.364	66
VAR00010	2.74	1.293	66
VAR00011	2.35	.850	66
VAR00012	2.91	1.298	66
VAR00013	3.62	1.537	66
VAR00014	3.03	1.381	66
VAR00015	2.62	1.160	66
VAR00016	3.44	1.469	66
VAR00017	3.38	1.517	66
VAR00018	3.11	1.469	66
VAR00019	3.11	1.458	66
VAR00020	2.97	1.381	66
VAR00021	2.53	1.140	66
VAR00022	3.26	1.502	66
VAR00023	3.18	1.446	66
VAR00024	3.02	1.441	66
VAR00025	2.97	1.370	66
VAR00026	3.20	1.459	66
VAR00027	2.92	1.373	66
VAR00028	2.79	1.353	66
VAR00029	3.11	1.448	66
VAR00030	2.83	1.388	66
VAR00031	2.53	1.166	66
VAR00032	3.59	1.498	66
VAR00033	3.32	1.490	66
VAR00034	2.74	1.328	66
VAR00035	2.64	1.223	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.42	250.463	.589	.964
VAR00002	101.89	239.450	.486	.954
VAR00003	101.73	249.001	.570	.965
VAR00004	102.50	254.623	.504	.968
VAR00005	102.53	263.084	.604	.975
VAR00006	101.77	252.394	.503	.968
VAR00007	102.18	255.905	.739	.971
VAR00008	101.97	250.214	.650	.966
VAR00009	102.11	252.435	.531	.967
VAR00010	102.41	251.876	.562	.965
VAR00011	102.80	256.284	.667	.966
VAR00012	102.24	260.556	.449	.974
VAR00013	101.53	247.114	.306	.963
VAR00014	102.12	250.939	.461	.965
VAR00015	102.53	250.591	.336	.963
VAR00016	101.71	248.516	.494	.964
VAR00017	101.77	249.748	.555	.966
VAR00018	102.05	253.244	.690	.969
VAR00019	102.05	249.336	.578	.964
VAR00020	102.18	244.982	.402	.959
VAR00021	102.62	251.131	.328	.963
VAR00022	101.89	241.481	.440	.956
VAR00023	101.97	257.876	.593	.973
VAR00024	102.14	253.781	.484	.969
VAR00025	102.18	255.690	.553	.970
VAR00026	101.95	249.244	.480	.964
VAR00027	102.23	257.532	.310	.972
VAR00028	102.36	256.112	.446	.970
VAR00029	102.05	246.352	.348	.961
VAR00030	102.32	250.897	.661	.965
VAR00031	102.62	249.500	.364	.961
VAR00032	101.56	239.881	.677	.954
VAR00033	101.83	246.941	.323	.962
VAR00034	102.41	248.645	.331	.962
VAR00035	102.52	252.038	.677	.965

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.15	264.284	11.257	35



LAMPIRAN IV

Uji Normalitas dan Uji Linearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
N		66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	95.83	93.15
	Std. Deviation	11.287	11.257
Most Extreme Differences	Absolute	.207	.205
	Positive	.101	.121
	Negative	-.207	-.205
Test Statistic		.207	.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c	.093 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Iklim Organisasi	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

Report

Organizational Citizenship Behavior

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
53	56.00	1	.
55	64.00	1	.
58	61.00	1	.
64	64.00	1	.
78	89.00	1	.
81	92.00	1	.
88	92.00	1	.
90	79.00	1	.
91	94.00	1	.
92	103.00	1	.
93	104.00	1	.
94	88.50	2	6.364
96	104.50	2	.707
102	96.00	2	11.314
103	104.00	1	.
105	104.75	4	5.315
106	108.50	2	3.536
108	108.22	9	5.472
111	112.00	8	12.236
114	108.71	7	4.192
115	140.00	1	.
116	103.00	1	.
117	114.00	6	7.510
120	111.00	4	8.246
121	123.00	1	.
123	114.00	1	.
126	122.00	1	.

127	107.00	2	11.314
128	149.00	1	.
Total	105.15	66	16.257

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	14905.251	28	532.330	8.664	.000
		Linearity	11727.971	1	11727.971	19.889	.000
		Deviation from Linearity	3177.280	27	117.677	11.915	.093
	Within Groups		2273.234	37	61.439		
Total			17178.485	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Iklim Organisasi	.826	.683	.931	.868

Correlations

Correlations

		Iklim Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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



Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3053/FPSI/01.10/XII/2023
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

30 Desember 2023

Yth. Bapak/Ibu Rektor
Universitas Harapan Medan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : **Muhammad Farizky Pratama Siregar**
NPM : **178600351**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Harapan Medan, Jl. Imam Bonjol, Jati, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara, 20151 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Di Universitas Harapan Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadmi, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Surat Keterangan Selesai Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN HARAPAN UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN

Jl. Imam Bonjol No.35 Medan - 20152
Telp.Fax. (061 4514560, Fax : 061 - 4514560

Website / email : www.unhar.harapan.ac.id /unhar@harapan.ac.id

Nomor : 004.a/SB-F/I/R.UnHar/2024
Lamp. : -
Hal. : **Surat Keterangan
selesai melakukan pengambilan data**

Medan, 10 Januari 2024

Kepada Yth.:

Bapak :

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

di -

Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, No.3053/FPSI/01.10/XII/2023, tanggal 30 Desember 2023, tentang Permohonan izin pengambilan data untuk keperluan penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa saudara :

Nama : Muhammad Farizky Pratama Siregar
NPM : 178600351
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Tanggal Riset : 30 Desember 2023 s.d 10 Januari 2024

Telah selesai melakukan pengambilan data di Universitas Harapan Medan, Jl.Imam Bonjol No. 35 Medan untuk penyusunan skripsi yang berjudul : "*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Universitas Harapan Medan*"

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian bapak/ibu kami ucapkan terima kasih

Wassalam,

Rektor,



Prof. Drs. H. Sriadhi, ST, M.Pd, M.Kom, Ph.D

NIP. 196304221989031006

1. Arsip