

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

MELINDA MARPAUNG

208600300



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/3/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/25

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi sebagai syarat dalam memperoleh
gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area**



**OLEH:
MELINDA MARPAUNG
208600300**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada
Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara
Nama : Melinda Marpaung
NPM : 208600300
Fakultas : Psikologi

Disetujui Seminar Proposal Oleh

Komisi Pembimbing



(Khalruddin, S.Psi, M.Psi)
Pembimbing



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



(Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)
Kepala Prodi

Tanggal disetujui :

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Melinda Marpaung

NPM : 208600300

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu di dalam penulisan skripsi saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Dengan demikian, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 22 Januari 2025



Melinda Marpaung

208600300

CS Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Melinda Marpaung

NPM : 208600300

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provisi Sumatera Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data(database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Januari 2025


(Melinda Marpaung)

 Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN SUMATERA UTARA

OLEH:

MELINDA MARPAUNG

NPM: 208600300

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel keseluruhan dari populasi yang berjumlah 81 pegawai. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala iklim organisasi. Analisis data menggunakan analisis korelasi pearson. Berdasarkan analisis korelasi pearson, diketahui terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini terbukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,567$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu (r^2) = 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 32,2% terhadap *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 64,04. Kemudian *organizational citizenship behavior* disimpulkan tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik 60 dan mean empiriknya 52,04.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Pegawai

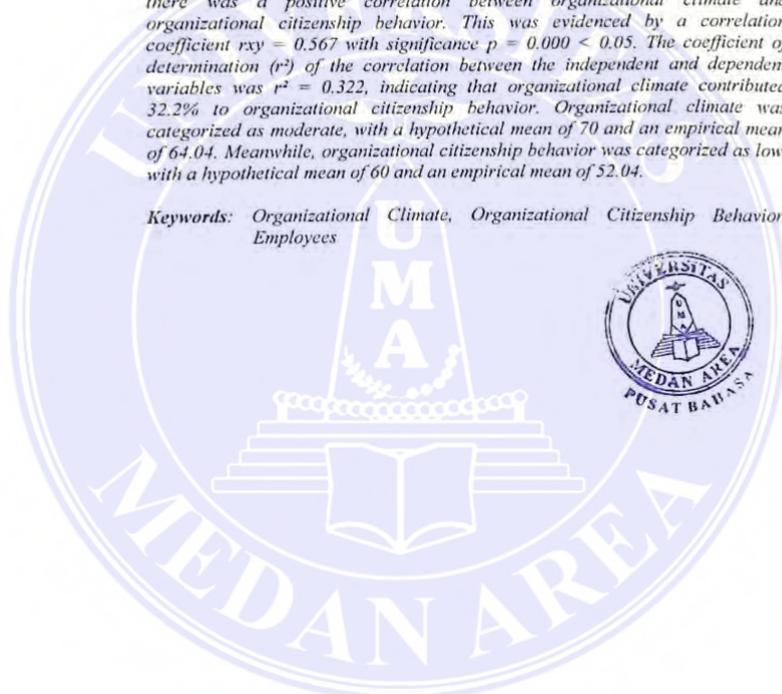
ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES AT THE NORTH SUMATRA PROVINCIAL DEPARTMENT OF LABOR

BY:
MELINDA MARPAUNG
NPM: 208600300

This research aimed to determine the correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior among employees at the North Sumatra Provincial Department of Labor. The research used a quantitative approach with a correlational research design. The sample consisted of all 81 employees. The measuring instruments used were the Organizational Citizenship Behavior scale and the organizational climate scale. Data analysis was conducted using Pearson correlation analysis. Based on the Pearson correlation analysis, it was found that there was a positive correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior. This was evidenced by a correlation coefficient $r_{xy} = 0.567$ with significance $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.322$, indicating that organizational climate contributed 32.2% to organizational citizenship behavior. Organizational climate was categorized as moderate, with a hypothetical mean of 70 and an empirical mean of 64.04. Meanwhile, organizational citizenship behavior was categorized as low, with a hypothetical mean of 60 and an empirical mean of 52.04.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, Employees



Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 16 Juli 2002. Peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari Bapak J. Marpaung, S.T dan Ibu R. Purba. Peneliti menempuh pendidikan SDN 060914 Medan, kemudian melanjutkan di SMPN 30 Medan, setelah itu berlanjut ke SMAS Brigjen Katamso 1 Medan. Pada tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Universitas Medan Area pada Program Studi Psikologi. Selama masa kuliah peneliti mengikuti organisasi di dalam kampus dan kegiatan *volunteer* di luar kampus.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat, pertolongan-Nya, dan seluruh anugerah yang telah diberikan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara” sebagai salah satu syarat memenuhi tugas akhir dan mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi, Prodi Psikologi di Universitas Medan Area.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing saya yang terhormat, Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi yang telah meluangkan waktunya, memberikan saran dan arahan dari awal sampai akhir sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.

Ungkapan banyak terima kasih peneliti sampaikan kepada ayah dan ibu atas segala pengertian, dukungan moral dan materil yang diberikan kepada peneliti. Terima kasih kepada rekan-rekan yang telah membantu peneliti dengan jawaban-jawabannya yang sangat solutif dan tanggap. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Ibu Rini, Ibu Lia, dan seluruh pegawai Disnaker Provsu yang membantu peneliti untuk terlibat dalam melakukan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi isi masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih

Medan, 22 Januari 2025

Melinda Marpaung

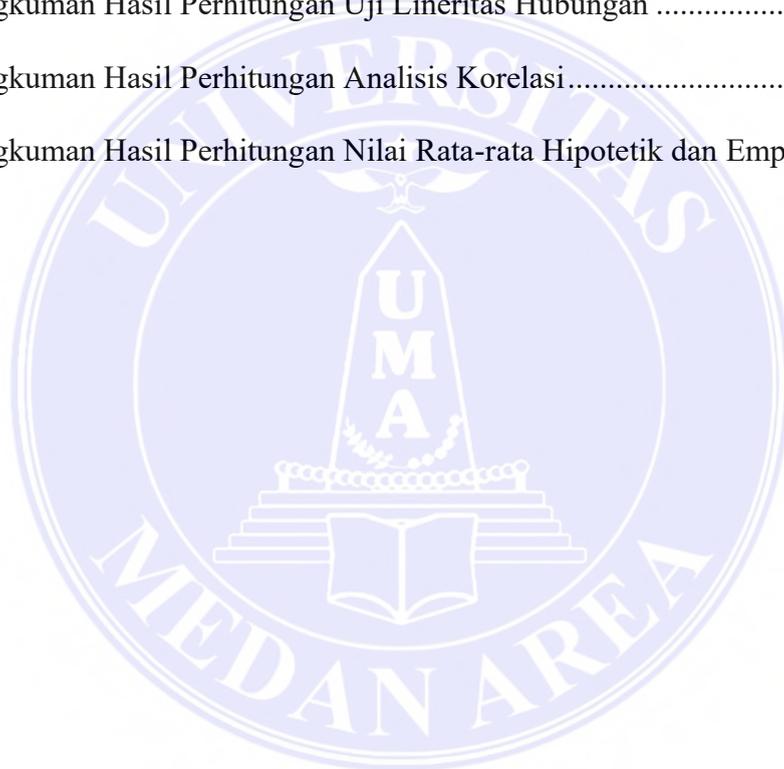
DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.2 Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.3 Dimensi-Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.1.3 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
2.2 Iklim Organisasi	22
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	20
2.2.2 Faktor-Faktor Iklim Organisasi	23
2.2.3 Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi	26
2.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan OCB.....	30
2.4 Kerangka Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.2 Alat dan Bahan	32

3.3 Metodologi Penelitian	32
3.3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	33
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3.3 Validitas dan Reliabilitas	34
3.3.4 Teknik Analisis Data	35
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	37
3.4.1 Populasi Penelitian	37
3.4.2 Sampel Penelitian	37
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel Penelitian	37
3.5 Prosedur Penelitian.....	38
3.5.1 Persiapan Administrasi	38
3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	38
3.5.3 Persiapan Penelitian.....	39
BAB IV PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
4.3 Analisis Data	41
4.3.1 Uji Asumsi Normalitas	41
4.3.2 Uji Asumsi Linearitas	42
4.3.4 Uji Hipotesis	43
4.3.5 Uji Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43
4.4 Pembahasan.....	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	49
5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran.....	49
5.2.1 Saran Kepada Pegawai	49
5.2.2 Saran Kepada Pimpinan.....	50
5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Iklim Organisasi sebelum Uji validitas.....	38
Tabel 2. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebelum Uji validitas	39
Tabel 3. Skala Iklim Organisasi setelah Uji validitas	40
Tabel 4. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Setelah Uji Validitas	41
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	41
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Lineritas Hubungan	42
Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi.....	43
Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik...45	



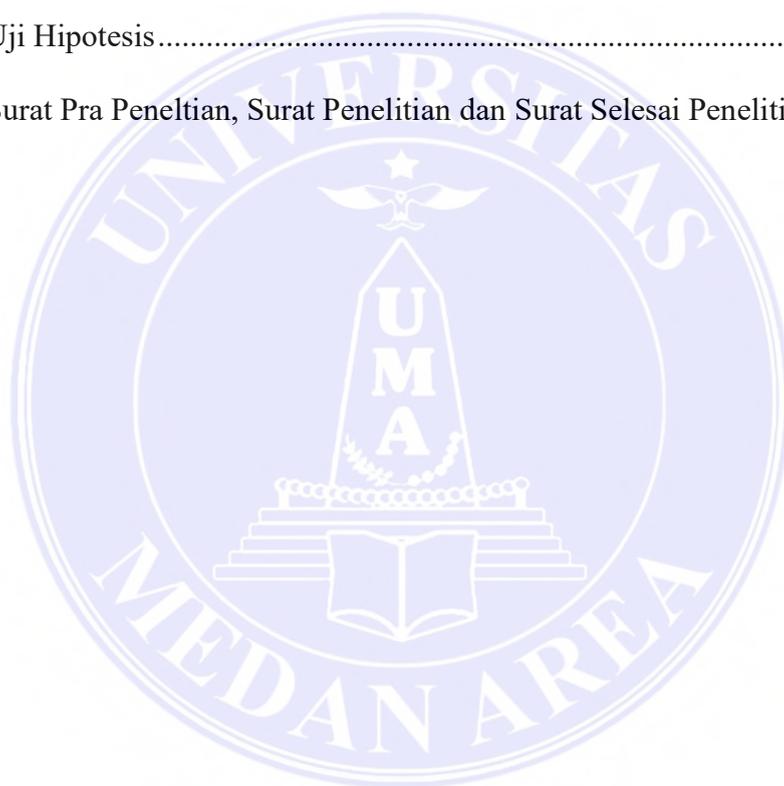
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Informed Consent</i>	55
Lampiran 2 Alat ukur penelitian	56
Lampiran 3 Sebaran Data.....	60
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
Lampiran 5 Uji Normalitas	72
Lampiran 6 Uji Linearitas	74
Lampiran 7 Uji Hipotesis.....	77
Lampiran 8 Surat Pra Penelitian, Surat Penelitian dan Surat Selesai Penelitian.....	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di instansi pemerintahan memiliki fungsi strategis sebagai agen pemerintahan, yang memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas negara dengan upaya berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan profesional kepada masyarakat luas serta kepentingan internal sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang hendak dicapai. Misi dan visi suatu instansi pemerintahan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mengimplementasikan instansi tersebut.

Instansi harus dapat mengelola bahkan meningkatkan kualitas pegawainya sehingga pegawainya dapat menghasilkan kinerja yang sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan “jantung” dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, Gita dan Yuniawan (2016). Instansi yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik dan maksimal, akan membantu instansi mencapai misi dan tujuan yang telah dirumuskan. Tanpa adanya pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia yang baik, otomatis kegiatan organisasi tidak dapat berkembang secara maksimal, efektif, dan efisien.

Umumnya organisasi dinyatakan efektif apabila individu yang terdapat didalamnya mampu saling memberikan kinerja dengan baik dan maksimal sebagai individu maupun kelompok. Tuntutan untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik untuk kinerja yang maksimal tidak hanya ditunjukkan dengan hanya perilaku *in-role* tetapi juga *extra-role* yang sering disebut sebagai *organization citizenship behavior (OCB)*.

Menurut Rostiawati (2020) *organization citizenship behavior* adalah perilaku yang bersifat suka rela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Untuk mengukur tinggi atau rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai dapat menggunakan dimensi-dimensi yang dinyatakan oleh Organ (2006):

Altruism, dimensi ini merujuk pada perilaku pegawai yang membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah pribadi. *Civic virtue* mencakup partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi dan perhatian terhadap isu-isu yang mempengaruhi organisasi. Pegawai yang menunjukkan *civic virtue* bersedia untuk terlibat dalam diskusi dan memberikan masukan demi kemajuan organisasi. *Conscientiousness* dimensi ini menggambarkan tingkat kesungguhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki *conscientiousness* akan melaksanakan pekerjaan mereka dengan teliti dan berusaha untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi. *Courtesy* mencakup perilaku sopan santun dan penghormatan antar rekan kerja. Pegawai yang menunjukkan *courtesy* akan berinteraksi dengan baik, menghargai pendapat orang lain, dan menjaga hubungan positif di tempat kerja. *Sportsmanship* adalah sikap positif dalam menghadapi situasi sulit atau tantangan di tempat kerja tanpa mengeluh atau menunjukkan ketidakpuasan. Pegawai yang memiliki dimensi ini cenderung menerima keadaan dengan lapang dada dan tidak mengganggu suasana kerja meskipun ada masalah. Kelima dimensi OCB ini saling terkait dan berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, meningkatkan kinerja tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dalam tercapainya konsep OCB pada pegawai, OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, dukungan organisasi dan persepsi, dan masa tugas, Mukti (Syaibani 2024). Dalam iklim organisasi yang positif, pegawai merasa bersedia menerima tanggung jawab organisasi diluar yang tercantum pada uraian tugas dan tetap mendukung tujuan organisasi pada saat pimpinan membutuhkan anggota organisasi serta sepenuhnya memahami dan meyakini bahwa organisasi membutuhkan pegawainya secara adil namun dalam organisasi yang tidak positif pegawai merasa cenderung kurang terlibat dalam perilaku sukarela, karena mereka merasa tidak nyaman, stres, atau tidak dihargai.

Hal ini kemudian yang dapat menyebabkan rendahnya motivasi untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi di luar tugas formal. Tidak hanya itu, ketidakpuasan dapat meningkatkan tingkat *turnover*, mengganggu produktivitas tim, dan mengurangi potensi terbentuknya OCB. Konflik antar pegawai dan hubungan interpersonal yang buruk juga dapat menghambat kolaborasi, sehingga semakin menurunkan OCB. Oleh karena itu, menciptakan iklim organisasi yang positif sangat penting untuk menumbuhkan atau mendorong perilaku sukarela dan meningkatkan efektivitas serta produktivitas organisasi.

Sumber daya manusia dalam pemerintahan merupakan individu-individu yang ditugaskan untuk pemikir, perencana, pelaksana, serta pengawas jalannya pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat. Seperti halnya Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dari bagian dari tatanan pemerintah daerah yang memiliki tugas melaksanakan urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi, tugas pembantuan,

serta memiliki peran penting untuk mewujudkan visi dan misi industrial yang potensial dengan sumber daya manusia berkompeten di Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini dilakukan sebagai upaya pemerintah dalam administrasi sumber daya manusia, secara baik untuk mengefektifkan kerja organisasi, visi dan misi instansi. Kondisi seperti ini diharapkan selayaknya dapat menciptakan kolaborasi setiap kelompok tim dalam bekerja. Kerja sama dengan kontribusi yang positif dan kuat mampu mendorong pegawai berperilaku positif terhadap rekan kerja yang salah satunya adalah OCB. Mengingat perannya sangat esensial, maka sudah selayaknya pegawai pemerintahan melakukan peningkatan kinerja secara maksimal dengan memperhatikan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada setiap pegawai organisasinya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasinya.

Memiliki pegawai yang bersedia memberikan seluruh kompetensinya demi tercapainya tujuan dan kepentingan instansi ialah harapan bagi seluruh organisasi. George (Kusumajati, 2014) beranggapan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara uraianformal saja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik berasal dari organisasi yang berkinerja baik.

Untuk mengetahui perilaku OCB pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan susunan skala mengenai OCB kepada 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Skala yang disebar berisi 10 pernyataan dengan pilihan jawaban setuju (S) dan tidak setuju (TS). Setiap jawaban setuju bernilai 1 dan tidak setuju bernilai 0. Untuk menentukan sampel memiliki OCB yang rendah atau tinggi, setiap sampel yang mendapatkan skor 1-5 dinyatakan memiliki OCB yang rendah, dan skor 6-10 dikatakan tergolong baik

Berdasarkan skala yang telah disebar kepada 20 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provsu dan dilakukan *scoring* sejumlah 10 pernyataan, terdapat 11 dari 9 pegawai yang memiliki OCB yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pegawai yang bersedia menggantikan dan membantu rekan kerjanya secara sukarela, akan tetapi terdapat pegawai yang belum bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan hadir secara sukarela tanpa imbalan, enggan membantu pegawai baru tanpa disuruh, dan tidak semua pegawai bersedia bekerja lembur untuk kepentingan instansi. Hal ini membuat peneliti semakin tertarik untuk melakukan penelitian lagi dengan sampel yang lebih banyak sehingga hasilnya lebih akurat dan dapat dipercaya. Dengan sampel yang lebih representatif, hasil penelitian akan lebih mencerminkan keseluruhan populasi yang diteliti.

Berdasarkan hal tersebut mengartikan bahwa masih rendahnya setiap aspek-aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semestinya dalam memaksimalkan kinerja yang efisien dan efektif, pegawai di organisasi ketika bekerja, selayaknya menciptakan kerjasama yang baik dengan saling membantu sesama rekan kerja secara sukarela, Kaswan (2017). Rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah iklim organisasi.

Menurut Stringer (2002) iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur di lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh anggota dalam organisasi yang berpengaruh pada dinamika perilaku dan motivasi anggota. Tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan sukses apabila lingkungan kerja dapat mendorong kinerja para anggotanya, yang berkaitan dengan penyesuaian diri, penghargaan atas kinerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa positif anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi sehingga terciptanya perilaku yang positif, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil penelitian Hariani (2018) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Senada dengan penelitian Liliana (2022) terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel iklim organisasi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hal ini disimpulkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu instansi, pegawai akan memiliki dorongan untuk lebih rajin dan menumbuhkan kesukarelaan dalam diri pegawai untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tugas, pokok, dan fungsi untuk kemajuan dan keberlangsungan instansi yang perilaku ini bisa disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara adalah kurangnya koordinasi dengan pekerja sehingga penyelesaian tugas tidak sesuai dengan arahan pimpinan dan terdapat pegawai yang belum merasakan dukungan dari rekan ketika ketika pegawai tersebut kesulitan melakukan pekerjaan. Hal ini tidak sejalan dengan aspek-aspek iklim organisasi.

Pegawai yang nyaman berkerja di suatu instansi akan lebih sukarela melakukan pekerjaan di luar tugas, pokok, dan fungsinya guna mencapai tujuan dari instansi tersebut. Dari penjelasan di atas dan hasil penelitian terdahulu serta mengingat pentingnya *organizational citizenship behavior (OCB)* penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Dengan asumsi semakin baik iklim organisasi pada pegawai, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditampilkan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi pada pegawai, maka semakin rendah pula skor *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam kajian ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi pegawai

Diharapkan bagi pegawai, hasil penelitian ini dapat memunculkan perilaku OCB dengan cara meningkatkan iklim organisasi yang positif di instansi tempat pegawai bekerja.

b. Manfaat bagi pimpinan

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk menetapkan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas. Sumber daya manusia yang ada, khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* melalui iklim organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*

2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavioral*

Bateman dan Organ mengusulkan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi untuk menjelaskan kontribusi informal pegawai yang mirip dengan perilaku kooperatif dan spontan.

Organizational citizenship behavior (OCB) didefinisikan Organ, (2006) sebagai berikut: *Individual behavior that is discretionary, not directly recognized by the formal reward system and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specifiable terms of the person's employment construct with the organization the behavior is rather a matter of personal choice, such that, its omission is not generally understood as punishable.*

Definisi di atas menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi dengan "sukarela" dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa/wajib, yaitu, syarat-syarat bekerja dengan perusahaan/organisasi yang secara jelas dirinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal, dan dengan demikian jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman.

Pengertian *organizational citizenship behavior* menurut Rostiawati (2020) adalah perilaku yang bersifat suka rela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Organ (2006) menggambarkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat suka rela yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agrerat) meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

Nelson dan Quick (Rostiawati, 2020) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai berikut, "*organizational citizenship behavior (OCB) that is above and beyond the call of duty*. Yang artinya adalah perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) dalam pekerjaannya. Dyne (Muhdar, 2015) menyatakan OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai. OCB ini mengacu pada konstruk dari *extra-role behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan.

Smith (Naway, 2017) menjelaskan bahwa OCB sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk dalam pekerjaan formal tempat kerja.

Berdasarkan pandangan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu di luar *job deskripsi* yang bersifat sukarela demi kepetingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan

2.1.2 Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Mukti Puspitadewi (Syaibani, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku anggota organisasi cukup kompleks dan saling berhubungan. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diasumsikan karena anggota organisasi yang bahagia lebih cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan sering kali melampaui harapan konvensional dalam tugas-tugas organisasi. Selain itu, anggota organisasi merasa bangga untuk melampaui panggilan tugasnya karena anggota organisasi melakukan hal yang sama. dia ingin membalas pengalaman positif mereka.

b. Iklim organisasi

Dalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa bersedia menerima tanggung jawab organisasi di luar yang tercantum dalam uraian tugas dan tetap mendukung tujuan organisasi pada saat pimpinan organisasi memerlukan anggota organisasi dan sepenuhnya memahami dan meyakini bahwa organisasi memperlakukan anggotanya secara adil melalui organisasinya.

c. Suasana hati mempengaruhi kesediaan seseorang untuk membantu orang lain.

d. Dukungan Organisasi dan Persepsi

Anggota yang merasa didukung oleh organisasi membalas dan mengurangi ketidakseimbangan dalam hubungan.

e. Dukungan Organisasi dan Persepsi

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasi. Anggota yang merasa didukung oleh organisasi membalas dan mengurangi ketidakseimbangan dalam hubungan.

f. Masa Tugas

Lamanya bekerja karakteristik pribadi seperti senioritas dan gender mempengaruhi OCB. Masa jabatan dapat bertindak sebagai prediktor perilaku. Kewarganegaraan organisasi karena variabel-variabel ini mewakili ukuran investasi anggota organisasi dalam organisasi.

Faktor-faktor *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (2006) Yaitu:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

b. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok.

Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi.

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut.

d. Masa Kerja

Pegawai yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

e. Jenis Kelamin (gender)

Morrison (1994) membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka

Menurut Naway (2017) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi OCB yaitu :

a. Supervisi

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberikan bantuan untuk mengatasinya.

b. Komitmen Tugas

Komitmen tugas adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan ke-anggotaannya dalam organisasi. Komitmen tugas adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Pengertian komitmen disini tidak lagi sekedar kesediaan seorang ASN Eselon IV melakukan pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama tetapi lebih penting dari itu, seorang ASN Eselon IV mau memberikan karya, kualitas, kuantitas kinerjanya melebihi dari kewajiban yang seharusnya diemban bagi organisasi. ASN Eselon IV loyal kepada organisasi, memiliki empati kepada masyarakat dan proaktif pada tempat kerja. Bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan OCB pegawai. Pegawai yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih persemangat dalam bekerja, sedangkan bagi pegawai yang kurang terpuaskan dengan pekerjaannya semangat kerjanya cenderung menurun tanpa merasakan kepuasan kerja pegawai kurang memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat dicapai dengan sendirinya, tetapi perlu diupayakan dengan memberikan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Titisari (2014) *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral pegawai, dan motivasi. Faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu : kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), dukungan organisasi dan persepsi, masa kerja, jenis kelamin, supervisi, komitmen tugas, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada pimpinan, dan budaya organisasi

2.1.3 Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Lima dimensi OCB menurut Denis Organ (2006) yaitu:

a. Altruism

Asas yang mengutamakan kepentingan orang lain, hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang pegawai baru sembuh dari sakitnya. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya

b. Conscientiousness

Ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. Sportsmanship (sikap sportif)

Keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek negatif memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang pegawai memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara pegawai, pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. Kindness (Courtesy)

Courtesy (kebaikan), adalah kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

e. Civic Virtue

Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif pegawai dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan oranglain.

Menurut Subarjdo (2018) *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima aspek. Kelima aspek tersebut yaitu :

a. Altruisme.

Altruisme adalah tindakan membantu rekan kerja dalam menjalankan tugas penting organisasi dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan permasalahan individu lain dalam situasi tersebut. Tujuan dari perilaku ini adalah untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan pegawai perusahaan untuk bekerja sama mencapai tujuannya.

b. Kesadaran (Conscientiousness)

Kesadaran ini merupakan perilaku yang melebihi persyaratan minimum peran yang dibutuhkan oleh organisasi. Pekerjaan sukarela bukanlah tugas atau kewajiban anggota organisasi. Perilaku ini pada dasarnya memenuhi peran yang diharapkan dimainkan oleh individu dalam organisasi, namun juga merupakan perilaku yang melampaui norma. Aspek-aspek seperti kehadiran pegawai perusahaan tepat waktu, pemborosan waktu, dan kehadiran di atas rata-rata harus diperhitungkan.

c. *Sportivitas*.

Aspek ini merupakan perilaku toleran terhadap kondisi yang lebih rendah dari kondisi ideal organisasi tanpa adanya protes, seperti pegawai perusahaan mempunyai perilaku toleran, saling menghormati dan tidak mengeluh terhadap ketentuannya. Orang-orang yang menunjukkan *sportivitas* yang tinggal dapat meningkatkan suasana positif dalam organisasi sehingga organisasi dapat menciptakan lingkungan yang nyaman.

d. Kesopanan (*Courtesy*).

Merupakan perilaku menghindari terjadinya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan misi organisasi. Sama seperti pegawai perusahaan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah interpersonal, pegawai perusahaan juga saling memberikan pendapat dan menghindari pertengkaran.

e. Kebijakan Sipil (*Civic Virtue*).

Aspek ini merupakan partisipasi konstruktif individu dalam proses organisasi yang melampaui persyaratan minimum fungsinya dalam organisasi. Perilaku ini mewakili tanggung jawab dalam kehidupan organisasi, seperti perilaku pegawai perusahaan yang mengambil tanggung jawab atas pekerjaan dan kehidupan organisasinya.

Menurut Muhdar (2015) terdapat beberapa dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu sebagai berikut:

a. *Altruism (Helping)*.

Mengutamakan kepentingan orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Ketika seorang pegawai memberikan pertolongan kepadakaryawan lain untuk menyelesaikan tugas dalam keadaan tertentu, misalnya seorang pegawai baru sembuh dari sakitnya.

b. *Conscientiousness*.

Ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

c. *Sportmanship* (sikap sportif)

Sikap sportif, merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, yaitu ketika seorang pegawai memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan. Seseorang yang mempunyai tingkatan tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim positif diantara para pegawai. Pegawai akan lebih sopan dan lebih bisa bekerja sama dengan yang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

d. *Courtesy* (kebaikan)

Kebajikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebajikan (*courtesy*) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu : *altruisme, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue.*

2.1.4 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Manfaat yang dirasakan oleh organisasi tersebut beragam, sebagaimana yang disebutkan oleh Miftahul Munir (2020) manfaat yang dirasakan seperti meningkatnya produktivitas sesama rekan kerja dan manajer, menghemat sumber daya serta energi sumber daya, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja dan meningkatkan kemampuan organisasi ntuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik.

Coleman dan Borman (Somech dan Izhar, 2015) mengemukakan manfaat dari *organizational citizenship behavior* adalah meningkatkan perilaku-perilaku yang membantu dan bekerja sama dengan oranglain yang bermanfaat bagi anggota organisasi, perilaku yang menguntungkan organisasi (seperti mengikuti peraturan dan prosedur) dan kesadaran mengerjakan pekerjaan atau tugas (seperti ledikasi kepada pekerjaan dan kegigihan).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai OCB terhadap kinerja organisasi, ada beberapa manfaat OCB dalam meningkatkan keefektifan organisasi Podsakoff, dkk (Rostiawati, 2015).

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja

Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

2. OCB meningkatkan produktivitas pimpinan

a) Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu pimpinan mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja

b) Pegawai yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong pimpinan terhindar dari krisis manajemen.

3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan Organisasi secara keseluruhan

4. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan- kegiatan kelompok kerja yang menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu: meningkatnya produktivitas sesama rekan kerja dan manajer, menghemat sumber daya serta energi sumber daya, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, stabilitas kerja dan kinerja yang meningkat dalam organisasi, menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perilaku yang menguntungkan organisasi (seperti pengikuti peraturan dan prosedur), kesadaran mengerjakan pekerjaan atau tugas (seperti ledikasi kepada pekerjaan dan kegigihan), meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas pemimpin, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja yang menampilkan perilaku *civic virtue*.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Keith Davis (Badu, 2017) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*the human environment within an organization’s employees do their work*”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robert G. Owens (Badu, 2017) iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai beberapa aspek lingkungan organisasinya.

Menurut Stringer (2002) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi serta berfokus kepada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Sharm (Kusumaputeri, 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan tempat interaksi karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Menurut Tagiuri (Kusumaputeri, 2021) dalam menjelaskan iklim organisasi sebagai manifestasi perilaku pada interaksi hubungan tempat saat perilaku muncul.

Berdasarkan pandangan ahli di atas disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kondisi terkait karakteristik yang terjadi dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (Meithiana, 2017) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Pimpinan organisasi. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki pegawai dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.
- b. Tingkah laku. Tingkah laku pegawai mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan pegawai dan tindakan-tindakan yang

dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi pegawai memainkan bagian penting dalam membentuk iklim.

c. Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

Menurut Lawrence James & Allan Jones (Tine, 2019) sebagai berikut:

a. Konteks Organisasi. Faktor pertama yang paling berpengaruh dan paling penting dalam mempengaruhi iklim adalah filosofi manajemen. Jika perusahaan terikat dengan suatu kebijakan yang secara efektif memanfaatkan sumber dayanya baik manusia maupun bukan manusia, maka dapat disimpulkan bahwa iklimnya baik.

b. Struktur Organisasi. Struktur organisasi mewakili variabel lain yang mempengaruhi iklim. Tidak memerlukan hubungan dan penggambaran otoritas dan tanggung jawab fungsional.

c. Proses. Dalam setiap organisasi, proses tertentu sangat penting agar organisasi dapat berjalan. Komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan kepemimpinan adalah beberapa proses yang sangat penting dimana manajemen melakukannya disesuaikan dengan tujuannya.

d. Lingkungan Fisik. Kondisi eksternal lingkungan, ukuran, dan lokasi bangunan tempat seorang pegawai bekerja, ukuran kota, cuaca atau tempat, semuanya memengaruhi iklim organisasi

e. Sistem nilai dan Norma. Setiap organisasi memiliki sistem nilai formal yang terlihat dan jelas di mana jenis perilaku tertentu dihargai dan didorong.

serta jenis perilaku tertentu memaksa seseorang untuk mendapatkan sanksi formal. Sistem nilai formal dikomunikasikan kepada pegawai melalui aturan, regulasi, dan kebijakan.

Menurut Tagiuri dan Litwin (Idrus, 2022) membagi faktor-faktor iklim yaitu:

1. Struktur pekerjaan yakni tingkat aturan-aturan yang diberikan pada karyawan apakah ada penekanan dari atasan terhadap mereka.
2. Tanggungjawab yakni berhubungan dengan memotivasi pegawai untuk membuat keputusan yang meliputi elemen penting dari desentralisasi untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Imbalan atau hadiah merupakan penghargaan yang diterima pegawai atas prestasi yang mereka capai.
4. Kesiediaan menerima resiko, artinya karyawan dalam mengambil keputusan harus dapat memikirkan kemungkinan timbulnya resiko akibat keputusan yang diambil
5. Kehangatan yakni pegawai dapat merasakan suasana yang hangat dalam organisasi.
6. Dukungan yaitu pegawai dapat merasakan kepedulian mereka untuk mendapatkan dukungan.
7. Standar kinerja yaitu penetapan kualitas dan kuantitas produk yang diharapkan organisasi pada pegawai, konflik peran yaitu pertentangan yang muncul diantara sebagian pegawai, dan kemudian, Identitas yaitu kesetiaan pegawai pada kelompok

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu: konteks organisasi, struktur organisasi/pekerjaan, proses, lingkungan fisik, sistem nilai & norma, pimpinan organisasi, tingkah laku, tingkah laku kelompok kerja, faktor eksternal organisasi, tanggung jawab, imbalan atau hadiah, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik peran, dan identitas.

2.2.3 Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi

Lussier (Meithiana, I. 2017) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:

a. Structure

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.

b. Responsibility

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan bimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

c. Reward

Tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai. Pegawai dihargai sesuai dengan kinerjanya. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

d. Warmth

Berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal.

e. Support

Berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan pegawai, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

f. Organizational identity and loyalty

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya pegawai merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

g. Risk

Berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Menurut Stringer (2002) ada enam aspek iklim organisasi yaitu:

a. Struktur, merefleksikan perasaan bahwa anggota organisasi ang baik dan memiliki kejelasan peran dan tanggungjawab masing-masing yang meliputi posisi di organisasi

b. Standar-standar, mengukur perasaan atau tekanan yang dialami anggota organisasi untuk memperbaiki kinerja dan menaikkan derajat kebanggaar anggota dalam melakukan pekerjaan yang meliputi kondisi kerja anggota dalam organisasi.

c. Tanggung jawab, perasaan anggota organisasi mengenai diri sendiri yang bisa menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain yang meliputi kemandirian anggota dalam organisasi.

d. Pengakuan, perasaan anggota organisasi ketika diberikan imbalan atau penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang meliputi upah atau imbalan.

e. Dukungan, perasaan antar anggota organisasi yang saling mendukung satu sama lain dan saling percaya dalam bekerja di organisasi.

f. Komitmen, mengacu pada perasaan bangga & berkomitmen menjadi anggota dari organisasi serta pemahaman yang akan dicapai

Menurut Marshal (Meithiana, I. 2017) menjelaskan dimensi dari iklim organisasi yaitu

a. Dimensi fisik iklim organisasi:

Penampilan gedung organisasi dan ruang kelas; ukuran dan rasio siswa untuk pegawai di kelas dan organisasi ruang kelas di kerja ketersediaan sumber daya, dan keselamatan dan kenyamanan.

b. Dimensi sosial iklim organisasi:

Kualitas hubungan interpersonal antara dan di antara pegawai, dan staf adil dan perlakuan adil dari pegawai dengan pegawai dan staf; tingkat persaingan dan perbandingan sosial antara pegawai, dan sejauh mana pegawai, pegawai, dan staf berkontribusi terhadap pengambilan keputusan di lingkungan organisasi

c. Dimensi organisasi iklim organisasi: kualitas pembelajaran; harapan pegawai pada prestasi pegawai, dan pemantauan kemajuan pegawai dan segera mungkin melaporkan hasilnya kepada pegawai dan melakukan perbaikan

Menurut Steve Kelneer (Ruliana, P, 2016) menyebutkan enam dimensi iklim sebagai berikut:

1) *Flexibility Conformity.*

Fleksibilitas dan *conformity* memberikan keleluasaan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2) *Responsibility.*

Responsibility berkaitan dengan perasaan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan

3) *Standards.*

Perasaan pegawai tentang kondisi organisasi di mana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik

4) *Reward.*

Reward berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5) *Clarity.*

Clarity berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi

6) *Team Commitment.*

Team Commitment berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan

Berdasarkan uraian di atas, adapun dimensi-dimensi iklim organisasi yaitu *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyal, risk*, fisik, sosial, organisasi, *flexibility conformity, standards, clarity and team commitment*.

2.2.4 Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship*

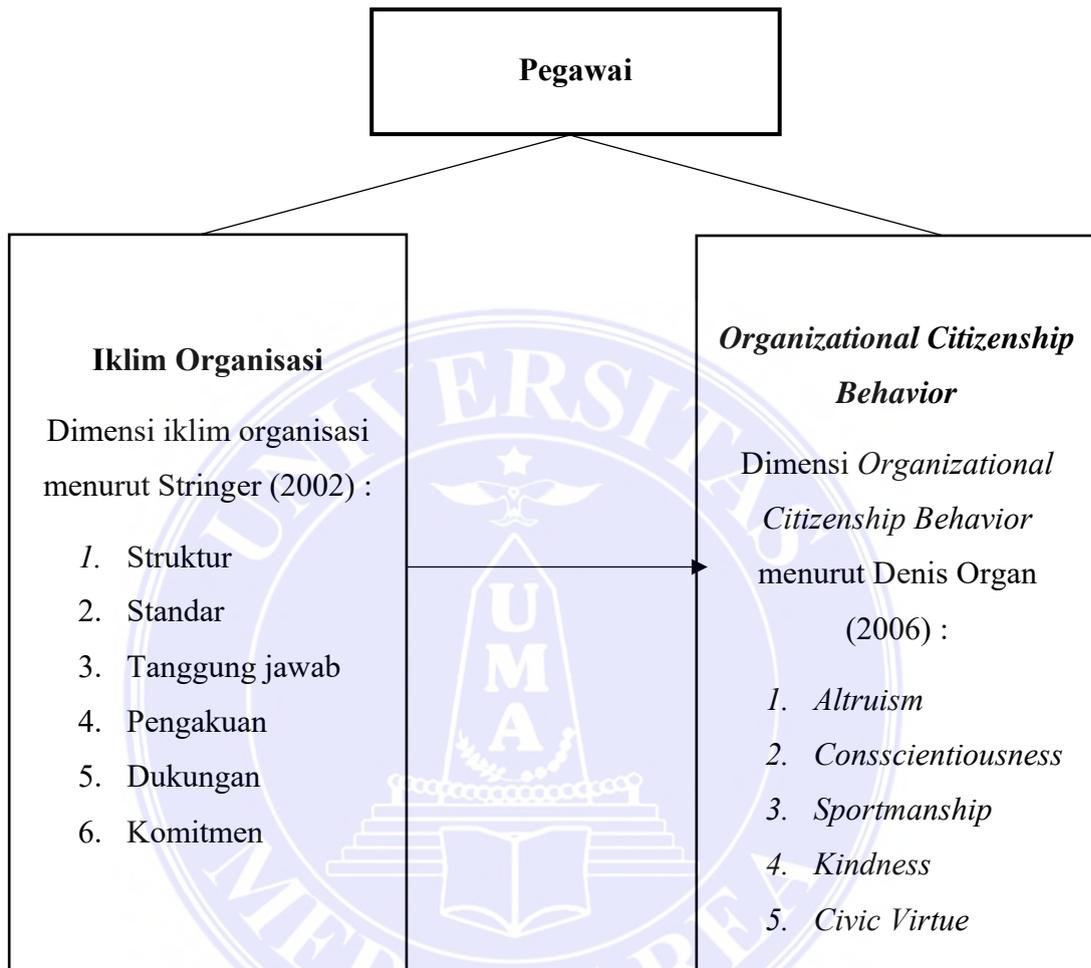
Behavior

Menjalin hubungan yang baik secara interpersonal sesama rekan kerja maupun antar organisasi dengan pegawai akan dapat meningkatkan OCB sehingga pegawai dapat meningkatkan efektivitas dari fungsi-fungsi organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liliana (2022) meneliti bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Kesimpulan ini menunjukkan iklim organisasi berperan penting dalam pembentukan serta peningkatan OCB pada karyawan.

Penelitian oleh Rahayu dan Yanti (2020) bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bertindak sebagai variabel antara di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan OCB berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Studi ini menyoroti pentingnya faktor-faktor organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

2.2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data pada penelitian ini, penulis memilih Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sebagai tempat penelitian. Penelitian ini dimulai pada tanggal 25 Juli - 7 Agustus 2024.

3.2 Alat dan Bahan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan berupa pulpen dan kertas yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan di jawab oleh responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Menurut Sugiyono (2013) skala merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alat yang digunakan adalah fasilitas komputerisasi SPSS Versi 25. *For Windows* sebagai alat hitung dan analisis data.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Yang dimana pengertian penelitian kuantitatif sendiri adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2013).

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2015)

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

a. Iklim Organisasi

iklim organisasi adalah kondisi terkait karakteristik yang terjadi dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Adapun dimensi-dimensi pengukuran dalam iklim organisasi yaitu : struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior perilaku individu diluar job deskripsinya yang bersifat sukarela demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan. Adapun dimensi-dimensi pengukuran dalam *organizational citizenship behavior* yaitu : *altruism, conscientiousness, sportsmanship, kindness, civic virtue*

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala disusun berdasarkan dimensi OCB yang diungkap oleh Organ (2006) dan dimensi iklim organisasi yang diungkap oleh Stringer (2002)

Kemudian skala disusun menggunakan format likert dengan sistem penilaian skala *OCB* untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Demikian pula dengan sistem penilaian skala iklim organisasi untuk aitem *favorable* adalah S=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorabel* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala maka semakin tinggi *OCB* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara serta iklim organisasinya, dan sebaliknya jika skor yang diperoleh dalam skala semakin rendah maka semakin rendah pula *OCB* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara serta iklim organisasinya.

3.3.3 Validitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015). Maka dengan pernyataan tersebut harus ada keselarasan antara indikator yang digunakan untuk mengukur. Alat ukur yang dapat dinyatakan memiliki validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan yang dimaksudkan dalam penggunaannya.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrument penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa hasil tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali. Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. Dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai Alpha berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

3.3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2013). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat Hubungan iklim organisasi dengan *organization citizenship behavior* dengan menggunakan korelasi pearson. Cara perhitungannya akan dibantu dengan program *IBM Statistics SPSS 25.for windows*.

Metode analisis data yang akan digunakan adalah korelasi Pearson. Alasan menggunakan teknik korelasi ini yaitu karena penelitian ini memiliki tujuan untuk ingin melihat hubungan antara suatu variabel bebas yaitu iklim organisasi dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*. Sebelum data ini dianalisis, maka data yang diperoleh terlebih dahulu harus diuji asumsi terhadap masing-masing variabel penelitian. Adapun uji asumsi yang dimaksud ialah :

a. Uji Normalitas

Melalui pengujian normalitas, data yang berdistribusi normal dianggap mampu merepresentasikan populasi penelitian. Dengan kata lain, hasil penelitian dinilai mampu digeneralisasikan pada populasi Widana & Muliani, dalam Kusnadi, (2022). Uji normalitas dapat dideteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogrov-Smirnov Goodness* dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Uji normalitas dilakukan dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengukur apakah ada hubungan yang linear di antara variabel penelitian atau tidak untuk selanjutnya diuji korelasi Santoso (Kusnadi, 2022). Maka dari itu, pengujian linearitas umumnya menjadi persyaratan dalam penelitian korelasional dengan menggunakan *SPSS 25* pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Kriteria keputusan untuk uji linieritas data adalah

harus $p > 0,05$ untuk menunjukkan data yang linier, jika $p < 0,05$ maka data tidak linier.

c. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan juga uji linearitas, tahap selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Tujuan dari dilakukannya uji hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan apakah ditolak atau diterima. Uji hipotesis menggunakan program *SPSS. 25* dengan menggunakan formula korelasi pearson

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Margono (2014) populasi adalah seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah ASN dan pegawai honorer yang berjumlah total 81 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah subjek atau sebagian wakil populasi yang akan diteliti. Syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 pegawai.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2015) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi.

Atas dasar pengertian ini maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera yang merupakan ASN dan pegawai honorer yang berjumlah total 81 pegawai.

3.5 Prosedur Kerja

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian dengan mengirimkan surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jalan Asrama No.143, Dwi Kora, Kec.Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi Iklim Organisasi dan *OCB*. Adapun tabel alat ukur sebagai berikut:

a. Skala Iklim Organisasi

Aspek-aspek Iklim Organisasi menurut Denis Organ (Muhdar, 2015) : Struktur, Standar, Tanggung jawab, Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen

Tabel 1. Iklim Organisasi sebelum Uji Validitas

No	Aspek-Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1	Struktur	1, 2, 3	16, 17, 18	6
2	Standar	4, 5	19, 20	4
3	Tanggung jawab	6, 7, 8	21, 22, 23	6
4	Pengakuan	9, 10	24, 25	2
5	Dukungan	11, 12	26, 27	4
6	Komitmen	13, 14, 15	28, 29, 30	6
Total		15	15	30

b. Skala Organizational Citizenship Behavior

Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* menurut Stringer (Wijayanti, 2021) sebagai berikut : *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*

Tabel 2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* sebelum Uji Validitas

No	Aspek-aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1	<i>Altruism</i>	1, 2, 3	14, 15, 16	6
2	<i>Conscientiousness</i>	4, 5, 6, 7	17, 18, 19, 20	8
3	<i>Sportmanship</i>	8, 9	21, 22	4
4	<i>Courtesy</i>	10, 11	23, 24	4
5	<i>Civic Virtue</i>	12, 13	25, 26	4
Total		13	13	26

3.5.3 Persiapan Penelitian

Setelah mendapat izin dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, peneliti melakukan pra penelitian pada tanggal 17 Januari 2024 yang bertujuan untuk menggali fenomena yang dijadikan dasar hipotesis hingga terbentuknya judul penelitian, dan tinjauan pustaka hingga pengambilan data kepada karyawan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian setelah Menyusun alat ukur penelitian dan setelah disetujui melakukan penelitian, peneliti melakukan penelitian pada tanggal 25 Juli – 7 Agustus 2024, alat ukur diberikan kepada salah satu perwakilan pegawai di bagian umum dan kepegawaian untuk kemudian disebar di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil jawaban dari alat ukur tersebut diolah dengan memakai SPSS *Version 25*.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis korelasi pearson, dapat diketahui terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavioral*. Terbukti dengan koefisien korelasi $r^{xy} = 0,567$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu (r^2) = 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 32,2% terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 64,04. Kemudian *organizational citizenship behavior* disimpulkan mendapat hasil rendah dengan nilai mean hipotetik 60 dan mean empiriknya 52,04.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian, diharapkan untuk meningkatkan sepenuhnya kontribusi diri semaksimal mungkin, saling memotivasi, berkoordinasi aktif antar rekan kerja, mengikuti workshop atau kegiatan sosial bersama, yang bertujuan untuk meningkatkan interaksi sosial, dan membangun rasa kebersamaan dan kepedulian sosial sehingga terciptanya iklim organisasi yang positif dan memunculkan OCB pada pegawai. Kemudian bagi pegawai yang sudah melakukan OCB diharapkan menyeimbangkan antara OCB dengan tupoksi utama serta memastikan perilaku tersebut tidak mengarah pada kelelahan di lingkungan kerja

2. Saran Kepada Pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Kepada pimpinan disarankan untuk menjadi *role model* dalam mempratekkan perilaku positif seraya rutin mengadakan kegiatan bersama, atau bonding agar terciptanya suasana hati dan lingkungan kerja yang baik antar pegawai yang harapannya suasana baik tersebut dapat meningkatkan koneksi emosional, loyalitas, keakraban, dan kenyamanan pegawai sehingga terciptanya iklim organisasi dan OCB yang positif. Peneliti juga menyarankan dinas melakukan apresiasi atau pujian kepada pegawai yang berperilaku baik, misalnya dalam kegiatan *gathering* atau *bonding* untuk meningkatkan rasa bangga, kepedulian dan saling membantu antar rekan kerja. Selanjutnya, instansi dapat membangun komunikasi yang asertif yang menginformasikan tujuan organisasi, perkembangan dan isu maupun kegiatan yang ada di dalam instansi agar pegawai merasa terlibat di dalam instansi, sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerjanya bahkan memiliki keinginan untuk bekerja melebihi dari tugas yang sudah ditentukan dan memahami harapan dari instansi sebagai akuntabilitas publik

3. Kepada Peneliti Berikutnya

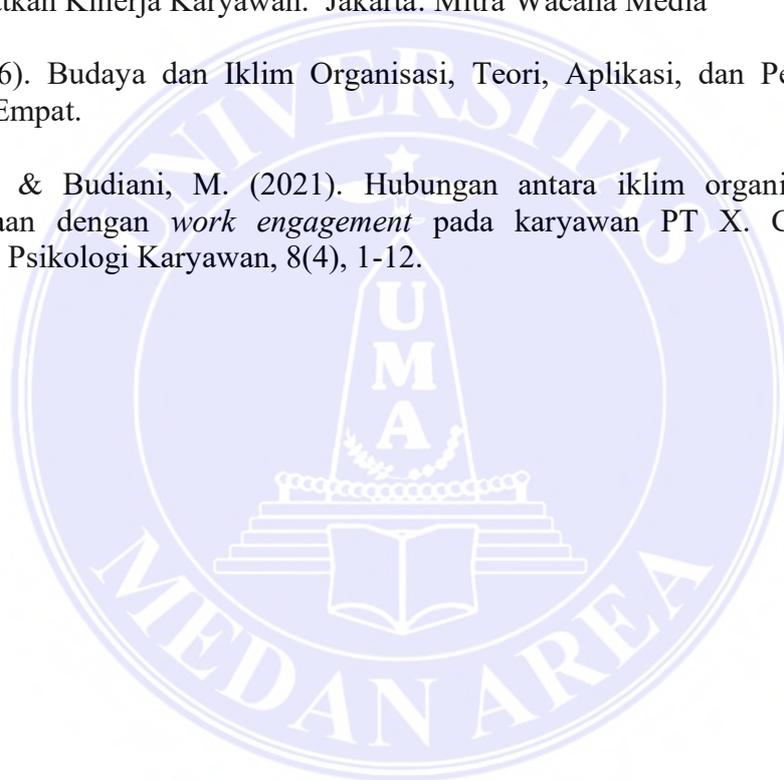
Bagi peneliti berikutnya, yang tertarik mengangkat topik yang sama diharapkan untuk mengawasi secara langsung proses pengerjaan skala oleh responden dan mengecek kembali lembar kelengkapan jawaban responden serta memilih faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* selain iklim organisasi, yaitu : kepuasan kerja, kepribadian & suasana hati, dukungan organisasi, jenis kelamin dan masa kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Susilo, (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation).
- Arsyad, A. A. H. J., Kom, S. I., Kom, M. I., Febriansyah, M. R., Kom, S., & Kom, M. I. (2022). *Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik*. Penerbit Adab.
- Agustin Wulandari, T. (2019). Aliran Informasi Dalam Komunikasi Organisasi.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing
- Gita S.P., R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 251-262.
- Hajirasouliha, M., Agha Alikhani, E., Faraji, A., Kamali, S., Aziziha, H., & Mousavi, S. S. (2014). *An investigation on the role of organizational climate on organizational citizenship behavior*. *Management Science Letters*, 4(4), 771-774.
- Idrus, A. (2022). Komitmen (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen).
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*, 192-238.
- Khairunnisa, Y. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Regulasi Diri Pada Siswa Kelas XI SMA Arrahman Medan. Universitas Medan Area. Khasanah, M., & Kusmaryani, R. E. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai. *Acta Psychologia*, 6(1), 37-45.
- Khasanah, M., & Kusmaryani, R. E. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai. *Acta Psychologia*, 6(1), 37-45.
- Kusnadi, M. L. (2022). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan *Fear of Missing Out* (FOMO) Pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial. Universitas Sanata Dharma.
- Kusumayadi, F., & Yusuf, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 3(4), 280-288.
- Liliana, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Uptd Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasidan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84
- Margono, S. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Miftahul Munir, Monograf *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat, (Banyumas: CV. Pena Persada, 2020), cet. 1, hal. 42-442
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022) Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Life Balance* pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*
- Muhdar, H. M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Organ, D. W., Podsakof, P. M, & Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78- 88
- Rostiawati, E. (2020). Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Aparatur Sipil Negara.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus*, Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada
- Salsabila, D. H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Knowledge Sharing* di PT T. *Jurnal Diversita*,6(1), 48-62.
- Siti Maria Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai, (Pekalongan: NEM, 2021), hal. 33-34
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice-hall.
- Somech, Anit & Oplatka, Izhar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior In Schools: Examining The Impact Opportunities Within Educational System. Third Advenue, New York: Library Of Congress Cataloging-in: Publication Data*
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

- Sugiyono, D. (2015). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Syaibani, R. (2024). Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan CV. Toga Mandiri Anugrah Perkasa. *Psikologika*, 1(2), 106-120
- Rahayu, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 398-415.
- Triatna, C. (2015). Perilaku organisasi dalam pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Titisari, Pumnamie. (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.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8(4), 1-12.



DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1

INFORMED CONSENT PENELITIAN

Perkenalkan, Saya mahasiswa Progam Studi Psikologi, Universitas Medan Area yang bernama Melinda Marpaung. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk penyelesaian tugas Akhir (skripsi) kepada pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara (Disnaker).

Terdapat 2 (dua) macam skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/ butir pernyataan di dalamnya. Skala 1 memiliki 26 item pernyataan, skala 2 memiliki 30 item pernyataan. Item pernyataan (total seluruhnya adalah 56 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 10 hingga 15 menit. Oleh karena itu saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan saya jamin kerahasiaannya. Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi, Melinda Marpaung : 085837328301

PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui peneliti sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, 24 Juli 2025

Peneliti

Responden

Lampiran 2

Alat Ukur Penelitian

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas
2. Bacalah tiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

4. Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilih jawaban yang baru.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya		✓	✓	

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban yang benar atau salah** karena jawaban anda sesuai dengan kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Identitas Diri

- Nama/Inisial : _____
- Usia : _____
- Jenis Kelamin : _____
- Status Karyawan : ASN Non ASN
- Lama Bekerja : _____
- Bagian/Divisi : _____

Skala 1

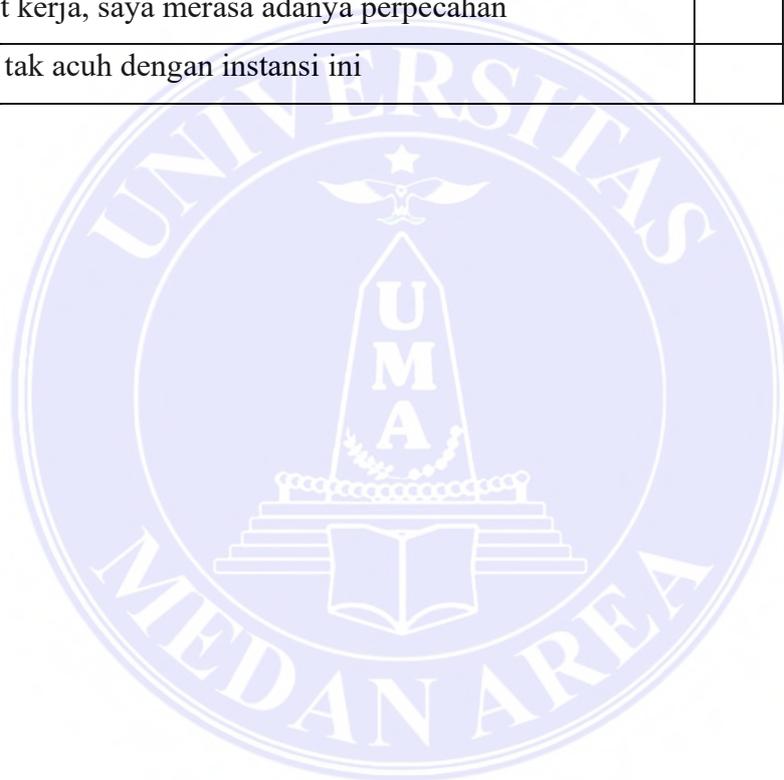
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya				
2	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir tanpa imbalan				
3	Saya suka melatih karyawan baru tanpa disuruh				
4	Saya bersedia diberi tanggungjawab ekstra diluar dari kewajiban				
5	Saya sukarela bekerja lembur untuk memajukan instansi				
6	Saya suka membahas pekerjaan di jam istirahat				
7	Saya memilih masuk lebih awal untuk melakukan pekerjaan				
8	Saya merasa tetap menyenangkan dengan yang pekerjaan sulit				
9	Saya tetap melaksanakan kebijakan walaupun tidak sesuai dengan pendapat pribadi				
10	Saya berusaha menjadi penengah, saat rekan kerja berselisih pendapat				
11	Saya suka menyemangati rekan kerja yang terlihat murung				
12	Saya suka terlibat ke acara instansi di luar dari kewajiban pekerjaan				
13	Saya tertarik mencari informasi yang dapat bermanfaat untuk perusahaan				
14	Saya lebih memilih mengistirahatkan diri daripada membantu pekerjaan rekan kerja				
15	Saya senang membantu pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir dengan imbalan				
16	Saya menghindari melatih pegawai baru karena akan membuang waktu				
17	Saya hanya bekerja sesuai dengan tupoksi yang sudah ada				
18	Saya memilih melanjutkan pekerjaan besok daripada harus lembur				
19	Saya memilih rehat daripada membahas pekerjaan di jam istirahat				
20	Saya masuk kerja sesuai dengan jam operasional				
21	Saya akan <i>complain</i> dengan pekerjaan yang sulit				

22	Saya akan <i>complain</i> dengan kebijakan yang tidak sesuai dengan pendapat pribadi				
23	Saya memilih diam saja saat rekan kerja bertengkar				
24	Saya biarkan saja rekan kerja yang terlihat murung				
25	Saya merasa membuang-buang waktu terlibat dalam acara instansi di luar dari pekerjaan				
26	Saya hanya memikirkan tugas saja				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya paham dengan jelas tugas yang harus dikerjakan				
2	Saya dapat berkoordinasi dengan baik bersama rekan kerja				
3	Saya bisa menaati peraturan yang ada				
4	Saya mampu mencapai perkerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan				
5	Saya merasa nyaman melakukan pekerjaan yang ada				
6	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab				
7	Saya menilai sendiri pekerjaan yang saya lakukan				
8	Saya diberi kepercayaan dalam melakukan pekerjaan				
9	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tupoksi				
10	Saya mendapatkan kenaikan jabatan karena kinerja yang dilakukan				
11	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja saat kesulitan melakukan pekerjaan				
12	Saya suka saling memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik				
13	Saya merasa bangga menjadi pegawai dalam instansi ini				
14	Saya dan unit kerja adalah kesatuan				
15	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi ini				
16	Saya merasa bingung dengan tugas yang tidak jelas				
17	Rekan kerja saya sulit untuk diajak berkoordinasi				
18	Saya kesulitan melakukan peraturan yang ada di instansi ini				
19	Instansi akan menegur pegawai yang tidak mencapai target				
20	Saya merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan yang ada				

21	Saya bekerja semaunya saja				
22	Atasan berperan aktif menilai pekerjaan saya				
23	Saya jarang diberi kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaan				
24	Gaji yang diterima kurang dari tupoksi yang sudah saya lakukan				
25	Jenjang karir saya kurang diperhatikan oleh instansi				
26	Rekan kerja acuh tak acuh saat saya sedang kesulitan				
27	Saya merasa di instansi ini mulai menghilang kebiasaan memotivasi antar pegawai				
28	Saya merasa malu menjadi salah satu pegawai di instansi ini				
29	Dalam unit kerja, saya merasa adanya perpecahan				
30	Saya acuh tak acuh dengan instansi ini				





No Resp ·	IKLIM ORGANISASI (X)																												Tota I	
	Aitem																													
	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		
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	50	
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	48	
3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	62	
4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	
5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	49
6	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
7	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	60
8	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	74	
9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	63	
10	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	69	
11	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	71	
12	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	49	
13	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	73	
14	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	64	
15	1	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	72	
16	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	59	
17	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	70	
18	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	75	
19	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	69	
20	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59	
21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	78	
22	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	57	
23	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	77	
24	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	68	
25	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	56	
26	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	61	

27	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	49	
28	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	78	
29	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	67	
30	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	67	
31	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	65	
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	55
33	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70	
34	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	67	
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57	
36	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	68	
37	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	70	
38	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
39	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
41	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	75	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
43	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76
44	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	76	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
46	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	73	
47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	54
48	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	64	
49	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51	
51	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	71	
52	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	67	
53	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
54	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	69	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	

56	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	66	
57	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	62	
58	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
59	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	77	
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	
61	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	57	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
63	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76	
64	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	74	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
66	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	73	
67	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	62	
68	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	63	
69	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	77	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68	
71	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	69	
72	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	76	
73	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	62
74	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75
75	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	70	
76	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	
77	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	70	
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	54
79	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	52
80	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
81	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	58	

OCB (Y)																									
No Resp.	Aitem																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	53
2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	43
3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	57
4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	49
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	41
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	57
7	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	44
8	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
9	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	52
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	53
12	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	64
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	58
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
16	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	58
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	44
18	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	60
19	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	50
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
21	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	57
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	62
24	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	56

25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
26	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	57
27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	58
29	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	52
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
31	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	51
32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	38
33	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	60
34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	60
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
36	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	55
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	41
38	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
39	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	50
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
41	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	51
42	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	41
43	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	55
44	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	59
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	41
46	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	57
47	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	44
48	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
49	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	52
50	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	4	4	52
51	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	4	4	55
52	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	55
53	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	49

54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	62		
55	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	56		
56	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	47		
57	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	58		
58	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	52	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65	
60	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	52		
61	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	39	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	62		
63	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60		
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	64	
65	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	61	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	47	
67	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
68	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	52	
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	64	
70	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58	
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	45
72	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	54	
73	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	2	2	59		
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	64	
75	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	58		
76	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44	
77	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	58	
78	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	40	
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	46	
80	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	41	

LAMPIRAN 4
Uji Validitas & Uji Reabilitas



Scale: Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,28	,637	81
aitem_2	2,53	,550	81
aitem_3	2,31	,605	81
aitem_4	2,32	,629	81
aitem_5	2,43	,611	81
aitem_6	2,47	,550	81
aitem_7	2,51	,551	81
aitem_8	2,58	,497	81
aitem_9	2,33	,592	81
aitem_10	2,46	,501	81
aitem_11	2,49	,573	81
aitem_12	2,56	,524	81
aitem_13	2,35	,616	81
aitem_14	2,33	,632	81
aitem_15	2,57	,546	81
aitem_16	2,53	,550	81
aitem_17	2,60	,517	81
aitem_18	2,53	,550	81
aitem_19	2,48	,550	81
aitem_20	2,46	,549	81
aitem_21	2,58	,545	81
aitem_22	2,52	,550	81
aitem_23	2,49	,573	81
aitem_24	2,57	,498	81
aitem_25	2,49	,527	81
aitem_26	2,53	,526	81
aitem_27	2,30	,601	81
aitem_28	2,28	,637	81
aitem_29	2,53	,550	81
aitem_30	2,33	,632	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	71,47	78,577	,563	,914
aitem_2	71,22	78,275	,695	,912
aitem_3	71,44	80,575	,405	,916
aitem_4	71,43	81,073	,342	,917
aitem_5	71,32	78,871	,561	,914
aitem_6	71,28	79,856	,527	,914
aitem_7	71,25	78,438	,676	,912
aitem_8	71,17	82,270	,313	,917
aitem_9	71,42	80,922	,382	,917
aitem_10	71,30	79,861	,583	,914
aitem_11	71,26	78,194	,673	,912
aitem_12	71,20	81,635	,362	,917
aitem_13	71,41	80,419	,411	,916
aitem_14	71,42	81,622	,290	,918
aitem_15	71,19	78,603	,665	,912
aitem_16	71,22	81,675	,338	,917
aitem_17	71,15	79,803	,571	,914
aitem_18	71,22	77,925	,733	,911
aitem_19	71,27	80,075	,504	,915
aitem_20	71,30	78,736	,647	,913
aitem_21	71,17	78,520	,676	,912
aitem_22	71,23	79,457	,569	,914
aitem_23	71,26	79,644	,525	,914
aitem_24	71,19	79,303	,652	,913
aitem_25	71,26	79,419	,600	,913
aitem_26	71,22	79,925	,546	,914
aitem_27	71,46	80,751	,391	,917
aitem_28	71,47	78,577	,563	,914
aitem_29	71,22	81,675	,338	,917
aitem_30	71,42	84,447	,042	,922

Scale: Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,28	,597	81
aitem_2	2,32	,609	81
aitem_3	2,27	,613	81
aitem_4	2,30	,601	81
aitem_5	2,40	,683	81
aitem_6	2,30	,621	81
aitem_7	2,36	,677	81
aitem_8	2,26	,628	81
aitem_9	2,26	,648	81
aitem_10	2,33	,592	81
aitem_11	2,19	,654	81
aitem_12	2,38	,603	81
aitem_13	2,21	,627	81
aitem_14	2,36	,577	81
aitem_15	2,25	,623	81
aitem_16	2,30	,601	81
aitem_17	2,32	,588	81
aitem_18	2,28	,637	81
aitem_19	2,32	,629	81
aitem_20	2,32	,629	81
aitem_21	2,52	,726	81
aitem_22	2,51	,673	81
aitem_23	2,81	,450	81
aitem_24	2,30	,601	81
aitem_25	2,40	,683	81
aitem_26	2,27	,613	81

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,75	85,338	9,238	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	58,52	59,653	,385	,871
aitem_2	58,48	59,603	,382	,871
aitem_3	58,53	58,552	,494	,868
aitem_4	58,51	58,628	,497	,868
aitem_5	58,41	57,594	,530	,867
aitem_6	58,51	59,428	,391	,871
aitem_7	58,44	60,050	,301	,874
aitem_8	58,54	59,076	,424	,870
aitem_9	58,54	57,876	,534	,867
aitem_10	58,47	59,302	,429	,870
aitem_11	58,62	58,414	,472	,869
aitem_12	58,42	59,022	,450	,869
aitem_13	58,59	58,369	,501	,868
aitem_14	58,44	58,200	,571	,866
aitem_15	58,56	57,825	,564	,866
aitem_16	58,51	59,328	,418	,870
aitem_17	58,48	59,728	,384	,871
aitem_18	58,52	58,428	,485	,868
aitem_19	58,48	58,428	,493	,868
aitem_20	58,48	57,928	,547	,867
aitem_21	58,28	59,306	,333	,873
aitem_22	58,30	58,986	,399	,871
aitem_23	57,99	61,487	,265	,873
aitem_24	58,51	58,628	,497	,868
aitem_25	58,41	57,594	,530	,867
aitem_26	58,53	64,152	-,099	,883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56,80	63,560	7,972	26

LAMPIRAN 5

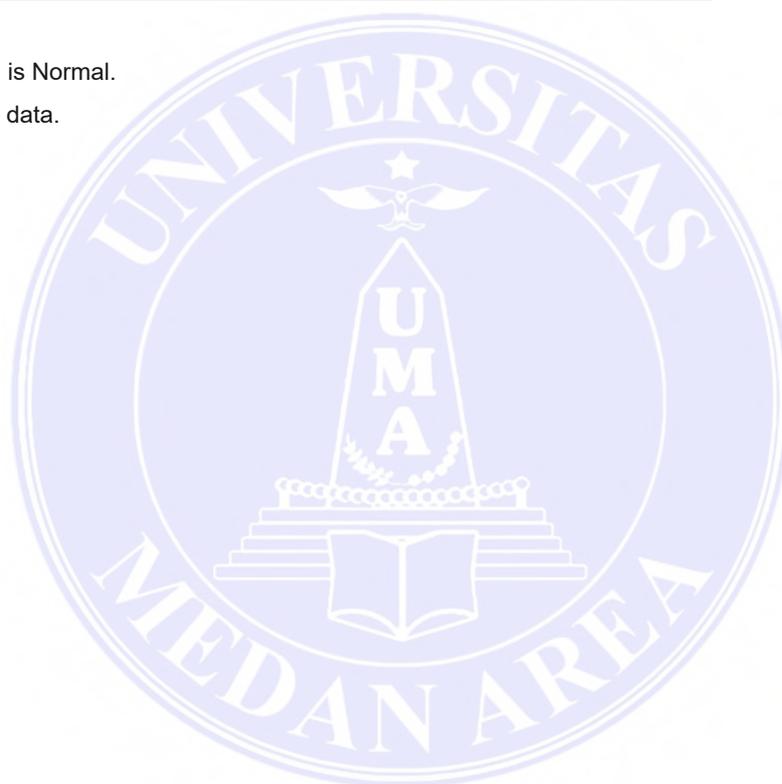
Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
N		81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,04	52,04
	Std. Deviation	8,808	7,541
	Absolute	,088	,141
Most Extreme Differences	Positive	,074	,141
	Negative	-,088	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,796	1,266
Asymp. Sig. (2-tailed)		,550	,081

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



LAMPIRAN 6

Uji Linearitas



Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavioral * Iklim Organisasi	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

Report

Organizational Citizenship Behavioral

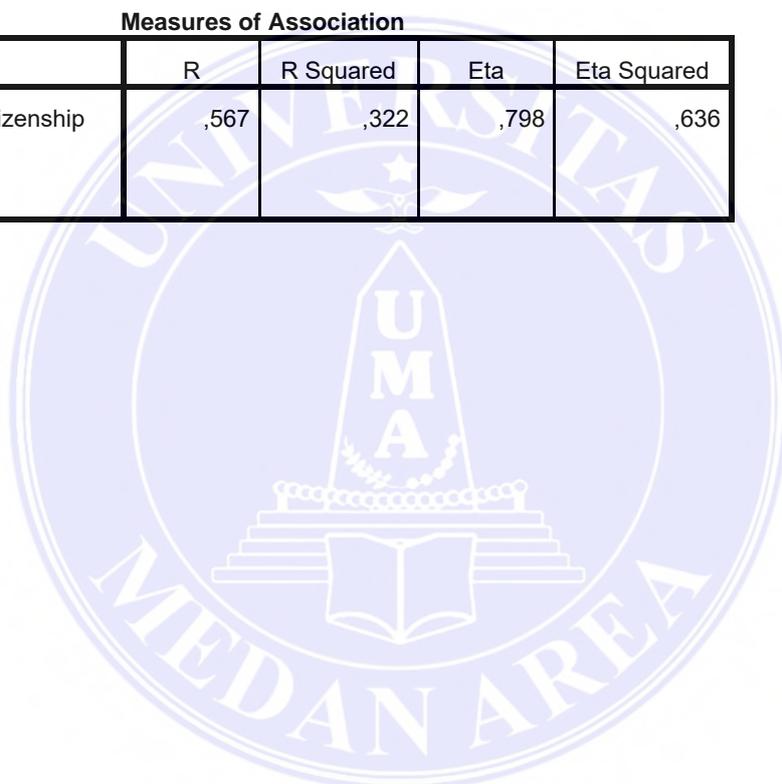
Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
48	43,00	1	.
49	40,67	3	2,517
50	48,67	3	4,509
51	50,50	2	2,121
52	48,67	3	6,429
54	41,67	3	2,082
55	38,00	1	.
56	42,50	2	2,121
57	42,00	3	2,646
58	53,80	5	8,729
59	51,33	3	7,024
60	44,00	1	.
61	57,00	1	.
62	55,60	5	3,362
63	52,00	2	,000
64	59,33	3	1,528
65	51,00	1	.
66	52,00	2	7,071
67	52,75	4	6,702
68	56,33	3	1,528
69	50,25	4	8,261
70	52,20	5	8,955
71	54,00	2	1,414
72	44,00	1	.
73	56,00	3	8,544
74	61,50	2	3,536
75	58,33	3	6,658
76	55,60	5	4,037
77	63,67	3	1,528
78	57,50	2	,707
Total	52,04	81	7,541

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavioral * Iklim Organisasi		(Combined)	2893,389	29	99,772	3,074	,000
	Between	Linearity	1464,430	1	1464,430	45,114	,000
	Groups	Deviation from Linearity	1428,959	28	51,034	1,572	,080
	Within Groups		1655,500	51	32,461		
	Total		4548,889	80			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavioral * Iklim Organisasi	,567	,322	,798	,636



LAMPIRAN 7

Uji Hipotesis



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Iklim Organisasi	64,04	8,808	81
Organizational Citizenship Behavior	52,04	7,541	81

Correlations

		Iklim Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,567**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	81	81
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	81	81

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

Lampiran 8
Surat Pra Penelitian, Surat Penelitian
dan Surat Selesai 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 Sellabudi 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 : 046/FPSI/01.10/I/2024
Lampiran : -
Hal : Survey Pra Penelitian

5 Januari 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
di
Tempat

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

Nama : Melinda Marpaung
NPM : 208600300
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan survey awal di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Jl. Asrama, No. 143 Dwikora, Kec. Medan Helvetia guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal 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.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Fajdhil, S.Psi, M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



CS Dipindai dengan CamScanner

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estale ☎ (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 : 1897/FPSI/01.10/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

21 Juni 2024

Yth. Bapak/Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian
Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara
di -

Tempat

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

Nama : Melinda Marpaung
NPM : 208600300
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Asrama No. 143, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara"*.

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan Asrama No. 143 Medan, Kode Pos 20126
Pos-el disnaker@sumutprov.go.id, Laman disnaker.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400-3.8.3/1-324-1/DIS NAKER/IX/2024

Sehubungan dengan Surat Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Nomor 400.3.8.3/1.055-1/DIS NAKER/IX/2024 tanggal 22 Juli 2024 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswi yang namanya tersebut dbawah ini:

Nama : Melinda Marpaung
NPM : 208600300
Program Studi : Ilmu Psikologi

Benar telah melaksanakan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera guna pengambilan data untuk penyusunan Skripsi/Tesis dengan judul "Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Dikeluarkan : Medan
Pada Tanggal : 13 September 2024
Kepala Dinas KETENAGAKERJAAN
dan KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
Falzi Hafidansyah, ST, M.Ak
PenataUtara
NIP. 19851107 201001 1 001

Dipindai dengan CamScanner