

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN
BANK PERKREDITAN RAKYAT PT. BPR NBP
SIDIKALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh :

JULIUS JAROT TOBING
12.860.0102



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

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

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

Medan, Juni 2017



Julius Jarot Tobing

12.860.0102

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR KARYAWAN BANK
PERKREDITAN RAKYAT PT. BPR NBP
SIDIKALANG

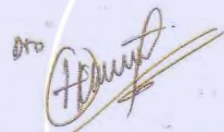
NAMA MAHASISWA : Julius Jarot Tobing

NO. STAMBUK : 12.860.0102

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

MENYETUJUI :**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Hj. Cut Metia, S.Psi. MSi.)

Pembimbing II



(Nurmaida Irawani Srg, SPsi, MSi)


Mengetahui :

Kepala Bagian



(Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi.)

Dekan


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

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

Pada Tanggal

14 Juni 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

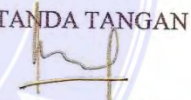

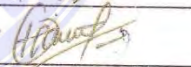

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Laili Alfita, S.Psi. MM., M.Psi.
3. Hj. Cut Metia, S.Psi.MSi.
4. Nurmaida Irawani Srg, SPsi., MSi.

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN BANK
PERKREDITAN RAKYAT PT. BPR NBP SIDIKALANG**

Oleh:

**Julius Jarot Tobing
NPM: 12.860.0102**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan pada bank perkreditan rakyat PT BPR NBP di Sidikalang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP Sidikalang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan populasi sebanyak 43 orang karyawan serta mengambil sampel dengan teknik *total sampling* sebanyak 43 orang, yang merupakan keseluruhan populasi dari karyawan PT. BPR NBP Sidikalang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Product Moment*. Hipotesis dalam hasil penelitian ini diterima, dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* karyawan, dimana iklim organisasi perusahaan tergolong tinggi dan *organizational citizenship behavior* karyawan juga tergolong tinggi. Hal ini dibuktikan dengan $r = 0,427$, dengan $p = 0,002$, dan kontribusi faktor iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan adalah sebesar 18,2%.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior*

**RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR RURAL BANK
EMPLOYEE OF PT. BPR NBP SIDIKALANG**

By:

Julius Jarot Tobing
NPM: 12.860.0102

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior of employees at the rural bank of PT BPR NBP in Sidikalang. The hypothesis proposed in this study is the relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior of Rural Bank employees of PT. BPR NBP Sidikalang. This study uses a quantitative approach to the type of correlational research with a population of 43 employees and take samples with a total sampling technique of 43 people, which is the entire population of employees of PT. BPR NBP Sidikalang. This study uses Product Moment data analysis techniques. The hypothesis in the results of this study is accepted, with the results of the study showing that the organizational climate is positively related to organizational citizenship behavior of employees, where the organizational climate is high and organizational citizenship behavior is also high. This is evidenced by $r = 0.427$, with $p = 0.002$, and the contribution of organizational climate factors to employee organizational citizenship behavior is 18.2%.

Keywords : *Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus, atas berkat dan kasihnya yang dilimpahkan-Nya kepadaku sehingga skripsi dengan judul: “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP Sidikalang” ini dapat terselesaikan.

Saya menyadari tanpa bantuan dari segala pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, untuk itulah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, sebagai tempatku menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Psikologi.
3. Ibu Hj. Cut Metia, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar membimbing, memberi ilmu, mengingatkan, memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi., M.Si., M.Si, selaku dosen pembimbing II, yang juga dengan sabar membimbing, memberi ilmu, mengingatkan, memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi. selaku ketua sidang, terima kasih telah memimpin sidang meja hijau sehingga persidangan berjalan dengan baik dan lancar.

6. Ibu Laili Alfita, S.Psi. MM. M.Psi. selaku sekretaris persidangan, terima kasih telah membantu jalannya persidangan dan mencatat segala berita acara pada persidangan.
7. PT. BPR NBP Sidikalang, yang telah bersedia membantu saya serta berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Keluargku, Bapak, Mama, Kak Ruth, Kak Laura, Bang Geo, Bang Haris, dan Keishia. Yang selalu memberikan dukungan dan mengingatkanku untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman sepermainanku, Johansen, Edoardo, Patar, Hendrik, Franky, Dedi, Roni, Vije, yang sudah lebih dahulu menyelesaikan pendidikan, yang memberikan motivasi dengan pertanyaan “kapan selesai kuliah?” terima kasih untuk kalian.
10. Teman-teman seperjuanganku, khususnya Sophia yang selalu mengingatkan, memberikan motivasi, dan menemani untuk menyelesaikan skripsi ini, Kak Angel, Kak Lily, Kak Hanifa, Yeni, Wahyu, Ayu, Kak Meika, Kak Sri, Francisko, Lamtota, Maruli, Bujing, Bang Budi, Mbak Ambar, Kak Rahmi, Ryo, Reno, Harun, Fadel, Herman, Novita, dan teman-teman lainnya yang begitu banyak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terima kasih banyak atas dukungan dan doanya.
11. Seluruh Dosen akademika Fakultas Psikologi UMA, yang telah memberikan banyak sekali ilmu kepada Saya, yang menjadi esensi proses pendidikan yang

Saya tempuh selama di Universitas Medan Area, yang berguna bagi kehidupan Saya.

12. Seluruh Staff akademika Fakultas Psikologi, Biro Psikologi UMA yang tidak pernah lelah memberikan informasi dan membantu kami semua.

Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, semoga Tuhan membalas semua kebaikan kalian. Amin



Medan, Juni 2017

Penulis

Julius Jarot Tobing



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN TEORI	10
A. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)	10
A.1. Pengertian Bank Perkreditan Rakyat (BPR)	10
A.2. Kegiatan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)	11
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
B.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
B.2. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
B.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
B.4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
C. Iklim Organisasi	24
C.1. Pengertian Iklim Organisasi	24
C.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	24
C.3. Aspek-aspek dan Dimensi Iklim Organisasi	31
D. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Identifikasi Variabel Penelitian	36
B. Definisi Operasional	36
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	37
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Uji Coba Instrumen Penelitian	39
F. Prosedur Penelitian	41
G. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Subjek Penelitian	43
B. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	43
1. Orientasi Kacah	43
2. Persiapan Penelitian	44
a. Perisapan Administrasi	44

b. Persiapan Alat Ukur	44
C. Pelaksanaan Penelitian	46
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi ...	47
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian	49
1. Uji Asumsi	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Linieritas	51
2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi	51
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	52
a. Mean Hipotetik	52
b. Mean Empirik	52
c. Kriteria	53
F. Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
A. Simpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Butir Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Uji Coba	45
Tabel 2 Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba	46
Tabel 3 Distribusi Butir Iklim Organisasi Setelah Uji Coba	48
Tabel 4 Distribusi Butir <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Setelah Uji Coba	49
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	50
Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	51
Tabel 7 Hasil Perhitungan Analisis Korelasi	52
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan pasar zaman ini tidak lepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri merupakan perencana, pelaku, dan penentu operasional perusahaan, karena secanggih apapun alat yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika peran aktif sumber daya manusianya sendiri tidak diikuti sertakan.

Manusia merupakan individu yang memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga, maupun waktu. Sebagai makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya sendiri, maka setiap individu di dalam organisasi dituntut untuk dapat melakukan kerja sama serta suasana kerja yang nyaman agar kebutuhan, harapan, serta tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

Demikian pula halnya antara individu dan organisasi mempunyai hubungan timbal balik. Artinya individu tidak akan mencapai tujuannya tanpa melalui organisasi dan begitu pula dengan organisasi, tidak akan mencapai tujuan dan sasarannya jika kerjasama antar individu ataupun kelompok dalam organisasi tidak dikelola secara baik.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi maka diperlukan kontribusi positif dari setiap anggota organisasi. Sikap yang positif dan adanya keinginan untuk memajukan organisasi dapat menjadi pendorong anggota organisasi untuk

memberikan kontribusinya secara positif pada perencanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya dari perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat pegawai sebagai anggota organisasi dibanding sebagai seorang individu. Sebagai seorang anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan dalam menjaga dan meningkatkan interaksinya dengan lingkungan sosial tanpa berharap imbalan tertentu. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusinya pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki peran penting sebagai keberhasilan organisasi.

Seperti halnya di PT.BPR NBP Sidikalang, *Organizational Citizenship Behavior* kerap dimunculkan oleh karyawan, yang lebih tampak jelas secara observasi pada karyawan bagian *front office* serta bagian operasional marketing. Contohnya satpam yang selalu datang lebih awal dari jam kerjanya, lalu terkadang menggantikan *costumer service* dalam memberikan informasi kepada nasabah jika *costumer service* sedang melayani nasabah lainnya. Ada pula *teller* dan *customer service* yang selalu melaksanakan *cabin-crew check* sebelum memulai aktivitas

operasional perusahaan. Dan pada bagian marketing, para ujung tombak ini selalu berusaha mendapatkan nasabah, di dalam maupun di luar jam kerjanya. Sebagai contoh, saat berbelanja untuk kebutuhan sehari-hari di pasar, marketing selalu mencoba untuk menawarkan produk perusahaan kepada para pedagang, meskipun hal itu dilakukan bukan pada jam operasional perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior merupakan hal penting pada efektivitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktivitas dari organisasi tersebut. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 (Gemmiti, 2007). Organ menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang tidak mendapatkan imbalan dan bukan merupakan bagian pekerjaan secara formal. Lebih lanjut Organ (Elanain, 2007) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan.

Di Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP di Sidikalang sendiri, didapati karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* seperti yang sudah diceritakan di atas. Bisa dikatakan sebagian besar karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini diakui oleh komisaris Bank Perkreditan Rakyat itu sendiri. Beberapa karyawan juga mengakui bahwa mereka mau melakukan *extra-role* bukan demi upah tambahan, melainkan untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Ditambah lagi lingkungan yang mendukung, rekan

kerja yang saling membantu, dan juga karena sudah lama bekerja di tempat tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dalam bentuk perilaku kerja positif, dan berada diluar tugas atau deskripsi pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keadilan organisasi, iklim organisasi, dukungan organisasi dimana terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap karyawan. Respon yang baik dari organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan akan memotivasi karyawan dalam berbuat demikian. Bolino dan Turnley (2003) mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Karyawan merasakan bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif di luar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh karyawan maka akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Jika karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* maka karyawan akan mampu mengendalikan perilakunya atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi yang dihargai oleh lingkungan kerja dan organisasi tempatnya bekerja.

Bersona dan Avilio (2004) menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggotanya.

Iklim organisasi yang baik akan berdampak positif bagi karyawannya, termasuk perilakunya. Sama halnya dengan apa yang terjadi di PT. BPR NBP Sidikalang. Berawal dari perubahan kepemimpinan, yang diikuti dengan perubahan gaya kepemimpinan pula, perubahan aturan, serta perubahan suasana di dalam perusahaan itu sendiri. Suasana yang baik menciptakan perilaku yang baik pula, seperti di tempat penelitian ini, iklim organisasi tampak baik terlihat dari bagaimana perubahan yang terjadi mulai dari kebersihan kantor yang menjadi semakin bersih, tata letak ruang dan suasana kantor yang diakui banyak karyawan semakin nyaman, lebih lengkapnya fasilitas perusahaan, hingga hal-hal non-fisik seperti adanya kejelasan tugas dari pimpinan, pimpinan mau mengarahkan karyawan secara baik dan bijak, pimpinan mau bekerja sama dengan karyawan

dan mau mendengarkan pendapat karyawan, adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan antara sesama karyawan, serta tumbuhnya kecintaan terhadap perusahaan yang terlihat dari baiknya kerjasama seluruh anggota perusahaan yang diawali dari pelatihan-pelatihan kerjasama yang dilakukan perusahaan untuk memajukan perusahaan.

Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa mereka cukup senang bekerja di perusahaan tersebut, tidak hanya karena gaji, tapi juga karena bagaimana perusahaan memperlakukan mereka dengan baik. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif tentang iklim organisasi di perusahaan tersebut.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan karyawan. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyuli (2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Disamping itu, dengan munculnya perilaku positif dari karyawan BPR yang akan memicu berkembangnya BPR, peneliti berasumsi bahwa usaha mikro dan usaha kecil juga ikut berkembang. Dikarenakan dengan berkembangnya BPR

maka jasa dan pelayanan yang ditawarkan oleh BPR akan memudahkan para pengusaha mikro dan pengusaha kecil untuk melakukan peminjaman untuk mengembangkan usaha mereka. Yang menjadi perhatian peneliti disini adalah, untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Serta ingin memastikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan, tidak hanya pada Bank Perkreditan Rakyat di Sidikalang namun juga di perusahaan lain dapat menciptakan iklim organisasi yang positif guna memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dengan tujuan memajukan perusahaan.

Dari uraian di atas dan adanya beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, dimana *Organizational Citizenship Behavior* dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Sidikalang”.

B. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah membatasi masalah pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang dilakukan terhadap karyawan Bank Perkreditan Rakyat NBP di Sidikalang.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP di Sidikalang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP di Sidikalang

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

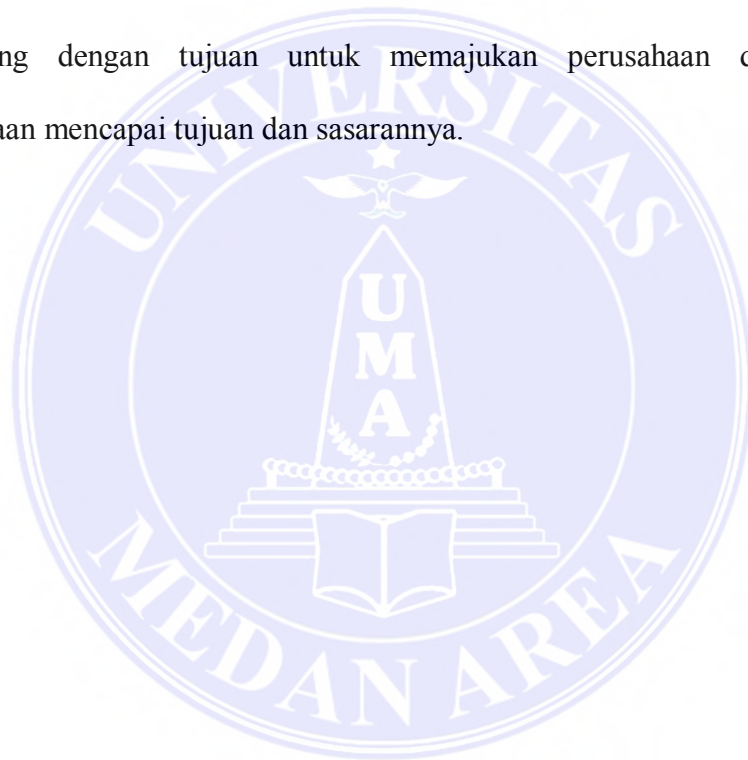
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi di bidang psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pelaku industri di bidang Bank Perkreditan Rakyat dan setiap SDM yang terlibat di dalamnya untuk menciptakan

iklim organisasi yang positif yang bertujuan menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan demi berkembangnya perusahaan.

Bagi Bank Perkerditan Rakyat di Sidikalang, penelitian ini diharapkan dapat membantu Bank Perkreditan Rakyat di Sidikalang untuk membangun iklim organisasi yang positif di dalam perusahaannya guna memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Sidikalang dengan tujuan untuk memajukan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya.



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

A.1. Pengertian Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Secara garis besar, lembaga keuangan dapat dikelompokkan menjadi lembaga keuangan bukan bank. Lembaga keuangan bukan bank terdiri dari lembaga-lembaga keuangan yang berfungsi dan kegiatan pokoknya berbeda dengan bank. Perbedaannya dengan bank adalah, bahwa lembaga-lembaga keuangan bukan bank tersebut tidak menerima simpanan masyarakat dalam bentuk giro, tabungan, dan deposito, melainkan memperoleh sumber pendanaannya dari modal, pinjaman, iuran, atau premi yang dibayar nasabahnya, dan penerbitan surat-surat berharga baik berjangka pendek maupun berjangka panjang. Sementara itu, penyaluran dana kepada dunia usaha dan pelayanan jasa keuangan lainnya yang diberikan lembaga keuangan bukan bank bergantung pada jenis kegiatan dan operasinya. BPR tergolong bank sekunder, dengan wilayah usahanya terbatas pada lingkungan kecamatan dan beberapa desa tertentu. Maksud bank sekunder, yaitu bank yang tidak dapat menciptakan uang karena tidak memberikan pinjaman melebihi dana yang dihimpun.

BPR didefinisikan oleh Undang-Undang No.10 tahun 1998, sebagai bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayarannya.

Menurut Affif dkk. (1996) “Bank Perkreditan Rakyat merupakan bank yang fungsinya menerima simpanan dalam bentuk uang dan memberikan pinjaman jangka pendek untuk masyarakat pedesaan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bank perkreditan rakyat merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang memiliki fungsi menerima simpanan dan memberikan pinjaman jangka pendek untuk masyarakat.

A.2. Kegiatan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Kegiatan-kegiatan usaha yang dapat dilakukan oleh BPR secara lengkap adalah:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito,
- b. Memberikan kredit,
- c. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pada oleh Bank Indonesia.
- d. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI).

Disamping kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh BPR di atas, terdapat juga kegiatan-kegiatan yang merupakan larangan bagi BPR sebagai berikut:

- a. Menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas pembayaran,
- b. Melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing,
- c. Melakukan penyertaan modal,
- d. Melakukan perasuransian,
- e. Melakukan usaha lain diluar kegiatan usaha sebagaimana dimaksud diatas.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tidak boleh menghimpun dana dalam bentuk giro, dan juga tidak boleh ikut serta dalam lalu lintas pembayaran. BPR sama sekali tidak boleh melakukan penyertaan modal. Dalam hal melakukan usaha perasuransian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa BPR memiliki kegiatan usaha berupa menghimpun dana dalam bentuk deposito, memberikan kredit, menyediakan pembiayaan, dan menempatkan dana dalam bentuk sertifikat Bank Indonesia.

B. Organizational Citizenship Behavior

B.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an (Bateman dan Organ, 1983; Smith et al., 1983; dalam Bienstock et al., 2003). Robbins (2006)

mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang anggota organisasi, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Smith (Jayanti, 2009) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang dilakukan atas dasar kebijaksanaan seseorang dan tidak adanya *reward* dalam konteks struktur organisasi. Sedangkan menurut Schnake (Jayanti, 2009) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* biasanya tidak mendapatkan *reward* dalam bentuk materi tetapi cenderung berupa pujian.

Organ (Effendi, 2003) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektivan dan keefisienan organisasi. Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Kumar (Nufus, 2011) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi.

Sedangkan menurut Sloat (Effendi, 2003) *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektivan fungsi-fungsi di dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit secara sukarela serta tidak secara formal diberi penghargaan dalam bentuk materi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dari anggota organisasi agar dapat berjalan dengan efektif.

B.2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins (2006), *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima aspek, yaitu :

a. Altruism

Yaitu perilaku dalam membantu rekan yang memiliki tugas organisasi yang relevan, menolong rekan yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi, baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Perilaku ini mengacu pada perilaku ingin membantu individu di dalam organisasi, dimana hal tersebut sangat menguntungkan organisasi. Contoh dari perilaku ini adalah membantu rekan yang kesulitan dalam tugas organisasinya.

b. Conscientiousness

Yaitu perilaku yang melebihi persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas dari anggota organisasi. Perilaku ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku yang melebihi norma yang seharusnya seperti datang tepat waktu, tidak membuang waktu, dan kehadiran di atas norma yang seharusnya.

c. Sportmanship

Yaitu perilaku toleransi terhadap keadaan yang berada di bawah kondisi ideal organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki

tingkat *sportsmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim positif antar sesama anggota sehingga akan menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Merupakan perilaku mencegah timbulnya berbagai masalah yang berkaitan dengan tugas organisasi. Seperti, menjaga hubungan baik dengan rekan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

e. *Civic virtue*

Yaitu keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari tugasnya dalam organisasi. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, misalnya: menghadiri rapat, mengemukakan pendapat mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi. Aspek ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang yang ditekuni.

Organ (1990) menambahkan dua dimensi lagi, yaitu : *peacekeeping*, dan *cheerleading*. Podsakoff *et al.* (Minarni, 2009) mengemukakan bahwa para manager cenderung memasukkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* seperti *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping*, dan *cheerleading* ke dalam satu aspek yaitu, aspek *helping behavior*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanships*, *courtesy* dan *civic virtue*. Selanjutnya aspek *altruism* dan aspek *courtesy* dapat digabung menjadi satu aspek yaitu aspek *helping behavior*. Maka dapat disimpulkan aspek *organizational citizenship behavior* yang digunakan adalah aspek *helping behavior*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *conscientiousness*.

B.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

a. Kepuasan tugas

Kepuasan tugas dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior*. Anggota organisasi yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam tugas organisasi, selain itu anggota organisasi menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena anggota organisasi ingin memabalas pengalaman positif mereka.

b. Iklim organisasi

Di dalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa lebih ingin melakukan tugas organisasinya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam

job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika anggota organisasi diperlukan oleh para pimpinan organisasi dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa anggota organisasi diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

c. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun organisasi, bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati.

d. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior*. Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*.

e. Masa tugas

Karakteristik personal seperti masa tugas dan jenis kelamin berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Masa tugas dapat berfungsi sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi anggota organisasi di dalam organisasi.

f. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku tugas seperti menolong orang lain, bersahabat dan bertugas bersama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki.

Selanjutnya Dyne, dkk (Normadewi, 2012) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh enam faktor. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Sikap tugas positif

Greenberg menyatakan bahwa sikap tugas positif dapat berupa rendahnya absensi dan *turnover* anggota organisasi dalam organisasi. Sikap tugas positif tersebut dimiliki anggota organisasi karena anggota organisasi merasa puas dengan tugas organisasinya. Kepuasan tugas menyebabkan anggota organisasi ingin bertugas sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Anggota organisasi yang merasa puas bertugas akan memberikan balasan kepada organisasi berupa kelekatan dengan organisasi dan berperilaku sebagai anggota organisasi yang baik.

b. *Cynicism*

Anggota organisasi yang sinis tidak mempercayai motif orang lain dan tidak melibatkan diri dalam suatu hubungan yang terbuka. Anggota organisasi yang sinis akan menilai hubungan di tempat tugas berdasarkan keuntungan pribadi yang didapatnya. Akibatnya anggota organisasi tersebut akan seminimal mungkin melakukan *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Nilai-nilai di tempat tugas

Nilai-nilai yang sesuai dengan norma sosial dan tidak kontroversial akan mudah diserap dan mengarah pada hubungan dekat, afek positif, dan kelekatan. Argyris menjabarkan hubungan yang saling menguntungkan antara anggota organisasi dan organisasi ketika nilai-nilai organisasi menghargai anggota organisasi dan kebutuhannya. Anggota organisasi yang mempersepsi nilai-nilai sosial merupakan bagian penting dari budaya organisasi akan merasa terikat dengan organisasi dan berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

d. Karakteristik tugas organisasi

Karakteristik tugas organisasi yang menimbulkan motivasi (seperti tugas organisasi yang bermakna, otonomi, dan umpan balik) memperbesar kemungkinan timbulnya motivasi internal. Karakteristik khusus tugas organisasi tersebut meningkatkan rasa tanggung jawab dan kelekatan dengan organisasi. Perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* disebabkan karena meningkatnya rasa tanggung jawab dan kelekatan yang disebabkan karakteristik tugas organisasi tersebut.

e. Jabatan

Anggota organisasi dengan jabatan tinggi umumnya memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan anggota organisasi dengan jabatan rendah. Hrebniak mengemukakan bahwa jabatan yang tinggi diasosiasikan dengan otonomi, peluang berinteraksi, dan pengambilan keputusan, yang meningkatkan kelekatan dengan organisasi. Anggota organisasi dengan jabatan tinggi akan

merasakan tekanan sosial untuk memiliki kelekatan organisasi. Rekan akan berharap agar anggota organisasi tersebut dapat bersikap melebihi tugas organisasinya.

f. Lama bertugas

Anggota organisasi yang bertugas untuk jangka waktu yang panjang lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan dengan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki kepercayaan diri dan kompetensi dalam kinerjanya, serta menunjukkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi. Apabila lama bertugas berdasarkan pilihan positif terhadap organisasi, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Anggota organisasi tersebut memiliki komitmen afektif yang kuat dan menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik individu) seperti kepuasan tugas, kepribadian, suasana hati, dan jenis kelamin saja, tetapi juga dapat dipengaruhi faktor eksternal yaitu seperti iklim organisasi nilai-nilai di tempat tugas, karakteristik tugas organisasi, masa tugas dan persepsi terhadap dukungan organisasional.

B.4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Gunawan (Effendi, 2003) ada beberapa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior*, antara lain:

a. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas

Anggota organisasi yang menolong rekan lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekannya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan anggota organisasi akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit tugas atau organisasi.

b. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas pimpinan organisasi

Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu pimpinan organisasi mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari anggota organisasi tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit tugas. Anggota organisasi yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan, akan menolong pemimpin organisasi terhindar dari krisis manajemen.

c. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

Jika anggota organisasi saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu tugas organisasi sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan organisasi, konsekuensinya pimpinan organisasi dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

Anggota organisasi yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan dari pimpinan organisasi sehingga pimpinan

organisasi dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini artinya lebih banyak waktu yang diperoleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas yang lebih penting.

Anggota organisasi lama yang membantu anggota organisasi baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi tugas organisasi akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong pimpinan organisasi tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil anggota organisasi.

d. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi organisasi

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, dan kerekatan organisasi, sehingga anggota organisasi atau pimpinan organisasi tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi organisasi. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan akan mengurangi konflik dalam organisasi, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

e. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi.

Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota organisasi, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan

efisiensi organisasi. Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

f. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota organisasi terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota organisasi, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan anggota organisasi yang baik. Memberi contoh pada anggota organisasi lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

g. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

membantu tugas anggota organisasi yang tidak hadir atau yang mempunyai beban tugas berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit tugas. Anggota organisasi yang *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit tugas.

h. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Anggota organisasi yang mempunyai hubungan dekat dan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran

tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Anggota organisasi yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

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

C. Iklim Organisasi

C.1. Pengertian Iklim Organisasi

Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing

individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Menurut Timpe (1992) pengertian iklim organisasi adalah : Serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Variasi yang membentuk susunan iklim adalah ciri penentu yang membedakan satu lingkungan kerja yang lainnya sebagaimana dilihat oleh para anggota, juga iklim ini menjadi dasar bagi para individu untuk menafsirkan dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan imbalan-hukuman.

Berdasarkan penjelasan di atas bila dikaji, maka peneliti menyimpulkan bahwasanya iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

C.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Anoraga dan Widiyanti (1994) mengemukakan penadangan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah etos kerja, disiplin kerja, kepuasan, komunikasi dan stress serta konflik dalam organisasi.

Kemudian ada beberapa hal yang bisa menjadi tolak ukur dalam mengidentifikasi iklim organisasi seperti (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1994) dalam penelitiannya menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mengukur iklim organisasi.

Kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi keatas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar dan keterlibatan pegawai.

Hal ini sejalan dengan ungkapan Timpe (1992) yang menyatakan Suasana organisasi dapat diukur dari dimensi kualitatif seperti tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar, kejelasan organisasional.

Selanjutnya Made Pidarta (Asmar, 1999) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam

penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Yang terjadi adanya komunikasi baik dari pimpinan kepada bawahannya, ataupun sebaliknya yang disebut adanya komunikasi ke atas dan ke bawah. Komunikasi yang terbaik dapat terwujud apabila para bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan dan diberikan penghargaan atas prestasi yang diperolehnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal. Komunikasi informal tidak bisa diabaikan oleh pimpinan karena akan membutuhkan keakraban. Dengan adanya keakraban dan keterbukaan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan pada gilirannya akan mendukung terwujudnya iklim organisasi yang kondusif.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan

kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat control atau pengawasan.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya. Apabila fasilitas-fasilitas tersebut cukup lengkap, tertata rapi dan bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dan potensi dirinya akan berkembang.

Davis (2002) menambahkan, jika melihat dalam dunia perusahaan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan kantor yang baik antara lain :

1. Kondisi fisik, mencakup:

- a. Ruang tempat berlangsungnya pekerjaan
- b. Tata letak ruangan
- c. Ventilasi dan pengaturan cahaya
- d. Pengaturan penyimpanan barang-barang

Demikian pula dengan pada lembaga bahwasanya kondisi fisik sama halnya dengan kondisi internal, kondisi ini merupakan kondisi yang dialami oleh seorang pegawai di dalam ruang kerja yang mencakup tata ruang kerja, pengaturan duduk pegawai, ventilasi dan pengaturan cahaya, serta penyimpanan dan pengaturan fasilitas kerja.

2. Kondisi Sosio-Emosional, mencakup:

- a. Tipe kepemimpinan
- b. Sikap pemimpin
- c. Sikap rekan kerja
- d. Dan pembinaan hubungan baik.

3. Kondisi Organisasional

Merupakan kegiatan rutinitas yang dilakukan secara organisasional. Sama halnya dengan suatu lembaga, adanya kondisi organisasional.

Kondisi lingkungan organisasi, mencakup fasilitas atau sarana yang ada di

lembaga, dalam ruang kerja misalnya keadaan ruang kerja, tempat duduk, keluar masuk cahaya, peralatan pendukung kerja dan fasilitas lain yang mendukung jalannya kegiatan kerja sehingga akan menciptakan iklim kerja yang harmonis. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja. Selain faktor-faktor di dalam internal organisasi juga perlu diperhatikan misalnya kondisi luar dalam organisasi yaitu keamanan dan keberadaan tempat organisasi.

Berdasarkan pemaparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat disimpulkan bahwasanya iklim yang mempengaruhi hubungan dengan keadaan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam organisasi atau tempat karyawan bekerja sebagai perwujudan bentuk perilaku-perilaku dari setiap individu.

Penciptaan iklim hubungan pegawai dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan perimbangan mendasar dalam memberikan hasil. Iklim organisasi itu dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan untuk mengungkapkan dan lebih memberikan ruang kerja untuk memberikan kreatifitas yang tinggi pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka akan memberikan dampak yang positif dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yang telah dijelaskan, maka diambilah beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu, kondisi internal, kondisi eksternal, interaksi dan semangat kelompok.

C.3. Dimensi Iklim Organisasi

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

1. Struktur, struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. Standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pemimpin diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengakuan, perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.
5. Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja. Meliputi hubungan

dengan rekan kerja yang lain.

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

Sementara itu Pines (Minarni, 2009) mengemukakan empat dimensi dari iklim organisasi yaitu:

1. Dimensi Psikologi, yang terdiri dari tekanan yang diterima oleh karyawan, otonomi diri dalam bekerja, dan keleluasaan untuk berinovasi.
2. Dimensi Struktural, terdiri dari bagaimana keadaan struktural lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun fasilitas yang ada di lingkungan kerja.
3. Dimensi Sosial, dimensi ini berkaitan dengan dukungan dari anggota organisasi, interaksi diri dengan anggota lain, serta imbalan dan sanksi yang adil dan layak.
4. Dimensi Birokratik, dimensi ini berkaitan dengan kejelasan aturan yang diberlakukan dalam organisasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki 4 dimensi, yaitu dimensi psikologis, dimensi struktural, dimensi sosial, dan dimensi birokratik.

D. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Beberapa penelitian membuktikan bahwa ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

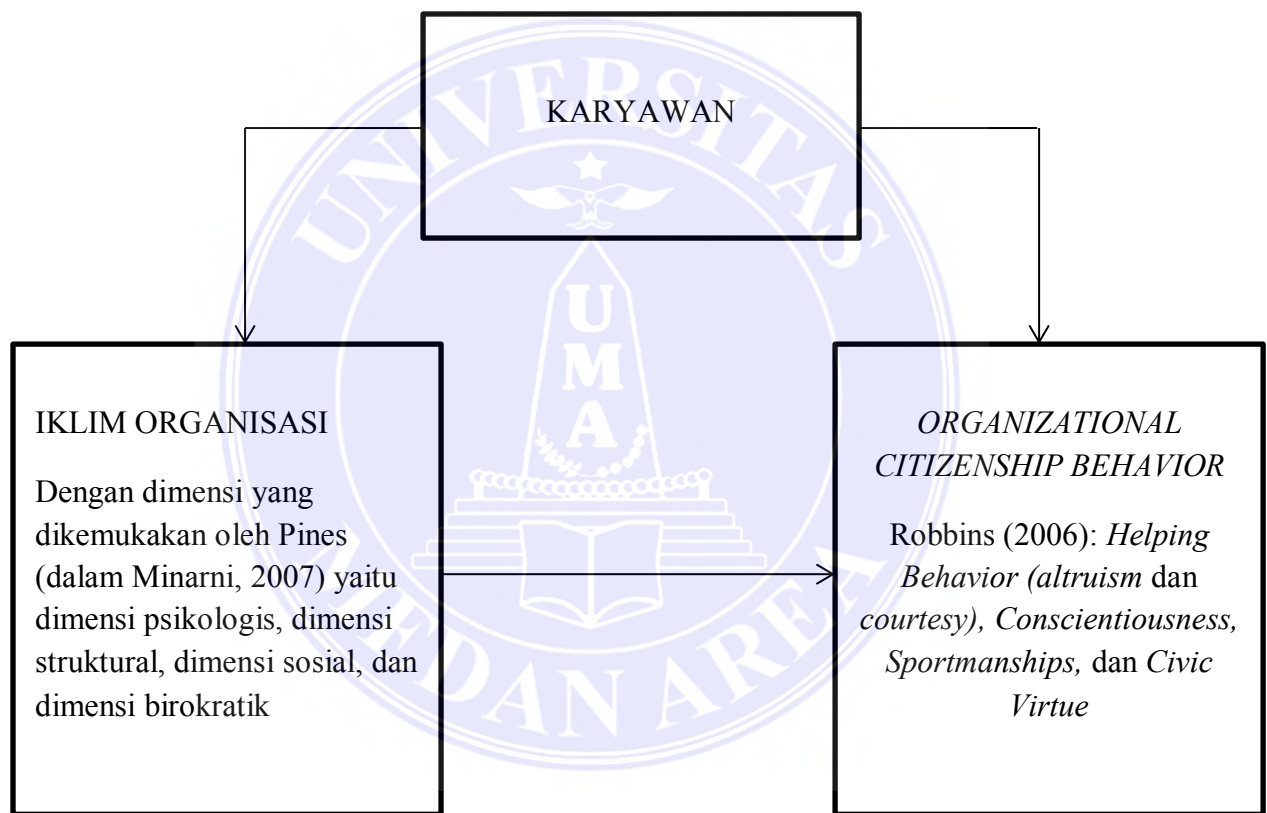
Penelitian Arfitian Dea Martha (2014) menemukan bahwa ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Di dalam penelitiannya dikatakan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dan ditemukan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sangat tinggi yang dipengaruhi iklim organisasi yang positif yang sangat tinggi.

Penelitian Prihatsanti dan Dewi (2015) juga menemukan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil hubungan yang sangat signifikan. Prihatsanti dan Dewi (2015) juga mengatakan kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan positif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Sri Wahyuli (2007) menemukan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh 62% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

E. Kerangka Konseptual

Mengacu pada tinjauan pustaka yang telah dijelaskan di atas bahwa penelitian ini ditujukan melihat hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan BPR. Hal ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP Sidikalang. Dengan asumsi Iklim Organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior karyawan Bank Perkreditan Rakyat, dengan kata lain jika semakin positif Iklim Organisasi maka Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* dan sebaliknya jika semakin negatif Iklim Organisasi maka Semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Arikunto (2002) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akan diambil kesimpulannya.

Adapun variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

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

B. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bersifat sukarela, secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* dan memberi fungsi pada keefektivan dan keefisienan fungsi organisasi. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu: *Helping behavior conscientiousness, sportmanships,* dan *civic virtue*.

2. Iklim Organisasi adalah keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan, dimana iklim organisasi ini dapat

dipengaruhi oleh faktor kondisi internal, kondisi eksternal, serta interaksi dan semangat kelompok.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Karena itu untuk melaksanakan penelitian tentu ada subjek penelitian yang dijadikan sumber untuk menggali data (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP (BPR NBP Group) yang berada di kota Sidikalang dengan jumlah karyawan sebanyak 43 orang.

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). alasan menggunakan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.3. Sampel Penelitian

Sampel menurut Hadi (2001) adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi. Dari populasi ini akan dipilih sampel penelitian yang ditentukan melalui teknik *total sampling*. Maka akan diambil sampe sebanyak 43 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen metode angket. Metode pengumpulan data menggunakan angket karena angket dianggap memiliki beberapa keunggulan (Hadi, 2001). Skala *Organizational Citizenship Behavior* disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkap oleh Organ (dalam Andriani, 2012) dan podaskoff (dalam Minarni, 2009) yaitu *helping behavior*, *conscientiousness*, *sportmanships*, dan *civic virtue*. Sedangkan skala Iklim Organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi yang diungkap oleh Stringer (Wirawan, 2007) yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

Kemudian skala disusun menggunakan format dari skala likert dengan sistem penilaian skala *Organizational Citizenship Behavior* 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 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. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan BPR NBP Sidikalang serta iklim organisasinya, dan sebaliknya jika skor yang diperoleh dalam skala semakin rendah maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPR NPB Sidikalang serta iklim organisasinya.

E. Uji Coba Instrumen Penelitian

Hakikatnya pada setiap pengukuran selalu diharapkan untuk mendapat hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau handal (Hadi, 2001). Oleh karena itu sebelum skala diberikan kepada subjek yang sebenarnya maka sebaiknya dilakukan *tryout* terlebih dahulu. Maksud dari *tryout* ini adalah :

1. menghindari pertanyaan-pertanyaan yang kurang jelas maksudnya.
2. menghilangkan kata-kata yang menimbulkan makna ganda.
3. memperbaiki pertanyaan yang hanya menimbulkan jawaban dangkal (Hadi, 2001).

A. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *Validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2001).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sahih apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan

untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah dengan melihat apakah butir-butir dalam skala telah ditulis sesuai dengan *blue print*-nya, yaitu telah sesuai dengan batasan kawasan ukur yang telah ditetapkan semula dan memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkap. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis angket tersebut. Prosedur validitas angket melalui pengujian isi angket dengan menganalisis secara rasional atau lewat *professional judgement* dikenal dengan istilah validitas isi.

B. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001).

F. Prosedur Penelitian

F.1. Tahap Persiapan

1. Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, setelah penyusunan alat ukur selesai kemudian diperiksa dan diperbaiki apabila ada yang tidak valid.
2. Pengurusan administrasi yang dilakukan dengan mengajukan surat izin penelitian dari Program Sarjana Universitas Medan Area.

F.2. Tahap Pelaksanaan

Pengambilan data dilakukan sekitar bulan Januari 2016. Peneliti dibantu oleh para Karyawan BPR NBP. Pengumpulan data dilakukan secara klasikal pada masing-masing individu yang telah ditunjuk.

F.3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh di lapangan diantaranya kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data meliputi :

1. Pengecekan kembali semua data yang terkumpul
2. Pemberian skor terhadap subjek penelitian
3. Tabulasi data hasil pensekoran hingga rapid an mudah dianalisis
4. Pengecekan data yang telah selesai dicetak dengan data yang sudah tertera pada lembar tabulasi

5. Menganalisis data dengan menggunakan komputasi *IBM SPSS 20*.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeral atau angka-angka dari program *IBM SPSS 20*.

Rancangan penelitiannya adalah korelasional yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang korelasi antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di Sidikalang.

Teknik analisis statistik adalah Analisa *product moment*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurva normal.
2. Uji linieritas varians, yaitu untuk melihat hubungan dua variabel secara linier atau tidak secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, A.M., & Sofiah, D. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Penelitian Psikologi.
- Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik, 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Rineka Cipta: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Asmar, Zul. 2004. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI*. Bandung: Skripsi Univeristas Pendidikan Indonesia
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bersona, Yair. & Avolio, Bruce J. 2004. *Tranformational Leadership and The Dissemination of Organizational Goals: A Case Study of a Telecommunication Firm*. The Leadership Quarterly 15
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2002). *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Brahmana, Sunardi. S dan Herman Sofyandi. 2007. *Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour di Utama*. Laporan Penelitian Kelompok. Bandung: Universitas Widyatama.
- Elanain, H. (2007). *Relationship Between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?*. International Review of Business Research Papers. Vol.3 No.4 October 2007.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi
- Handoko. T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Jewell, L.N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Alih Bahasa: A. Hadyana Pudjaatmaka, Meitasari. Jakarta : Arcan

- Minarni, Najwah. 2009. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Dosen Universitas X Di Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Organ, D.W. 1990. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Melcher, A.J. 1990. *Struktur Dan Proses Organisasi*. Alih Bahasa: Drs. A. Hasymi Ali. Jakarta : Rineka Cipta
- Prihatsanti, U. & Dewi, K.S. 2015. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS
- Robbins, S.P. 2002. *The Truth About Managing People And Nothing But The Truth*. USA: Prentice Hall PTR
- Sarwono, S.W. 2005. *Psikologi Sosial : Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*. Jakarta : Balai Pustaka
- Sloat, K. C. M, 1999. *Organizational citizenship: Does Your Firm Inspire To Be "Good citizenship"?* Professional Safety, Vol 44.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Ticoalu, L.K. 2013. *Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1, No. 4, 2013. Jurnal EMBA. Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Timpe, A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Utami, Hamidah Nayati. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Koperasi*. Jurnal Psikologi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wahyuli, Sri. 2007. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Jati Mas Indonesia*. Jurnal Psikologi. Semarang: Universitas Diponegoro

Waspodo, A.W.S. & Minadaniati, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT. TRUBUS SWADAYA DEPOK*, Vol. 3, No. 1, 2012. Jurnal Psikologi. Depok.

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







LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

ANGKET 1

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada bagian identitas yang disediakan.
2. Bacalah pernyataan dengan seksama sebelum Anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda.

Pilihan yang tersedia adalah : Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju

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

Contoh :

Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
✓	=✓		

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam skala ini.
6. Isilah (berilah tanda) pada semua pernyataan.
7. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Identitas

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

No.	Aitem	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya				

2	Saya nyaman dengan suasana ruangan kantor				
3	Saya merasa pimpinan saya adalah orang yang bersahabat				
4	Pimpinan menjelaskan standar operasional yang diberlakukan di perusahaan				
5	Saya merasa diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya merasa peralatan kantor memadai				
7	Saya merasa pimpinan saya menjalin komunikasi yang baik				
8	Saya merasa pimpinan mengarahkan saya dengan baik jika saya bekerja tidak sesuai standar operasional				
9	Saya harus terus meningkatkan kinerja saya				
10	Saya merasa atasan saya mempercayakan tugas yang dibebankan kepada saya				
11	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan				
12	Saya merasa rekan-rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain				
13	Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan				
14	Saya merasa kurang nyaman dengan kondisi ruangan kantor saat ini				
15	Saya merasa pimpinan bukan orang yang bersahabat				

16	Pimpinan kurang memberi kejelasan mengenai standar operasional perusahaan terhadap karyawan				
17	Saya merasa dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas				
18	Peralatan yang disediakan kantor kurang lengkap				
19	Pimpinan lebih sering sendiri di dalam ruang kantornya				
20	Pimpinan hanya marah saat karyawan tidak menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional				
21	Saya merasa perusahaan tidak memerlukan saya untuk bekerja lebih giat				
22	Saya merasa atasan saya terlalu mengatur saya				
23	Fasilitas yang diberikan perusahaan kurang mendukung pekerjaan saya				
24	Rekan-rekan kerja saya tidak bisa bekerjasama dengan baik				
25	Saya mampu mengatasi masalah yang saya hadapi di kantor				
26	Saya merasa ide saya diterima dengan baik				
27	Saya merasa rekan kerja saya siap membantu disaat saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
28	Pimpinan memberikan imbalan yang pantas untuk pekerjaan yang saya lakukan				
29	Saya merasa atasan saya memberi kesempatan bagi saya untuk menyelesaikan masalah				

30	rekan-rekan kerja saya bersaing secara sehat				
31	Saya merasa pimpinan berlaku cukup adil bagi semua karyawan				
32	Saya merasa pimpinan memberi sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang saya perbuat				
33	Saya tidak yakin saya mampu menyelesaikan masalah saya sendiri				
34	Ide saya tidak pernah didengarkan				
35	Saya merasa rekan kerja saya hanya sibuk dengan diri sendiri				
36	Pimpinan memberi imbalan yang tidak sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan				
37	Atasan saya tidak mempercayakan saya untuk mengatasi masalah yang saya hadapi				
38	Saya merasa rekan-rekan kerja saya senang untuk saling menjatuhkan				
39	Pimpinan bersikap baik hanya kepada karyawan yang disukai pimpinan saja				
40	Saya merasa pimpinan tidak mau memberikan sanksi terhadap karyawan yang disukainya				

ANGKET 2

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada bagian identitas yang disediakan.
2. Bacalah pernyataan dengan seksama sebelum Anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda.

Pilihan yang tersedia adalah : Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju

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

Contoh :

Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
✓	✓		

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam skala ini.
6. Isilah (berilah tanda) pada semua pernyataan.
7. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Identitas

Nama / Inisial :

Usia :

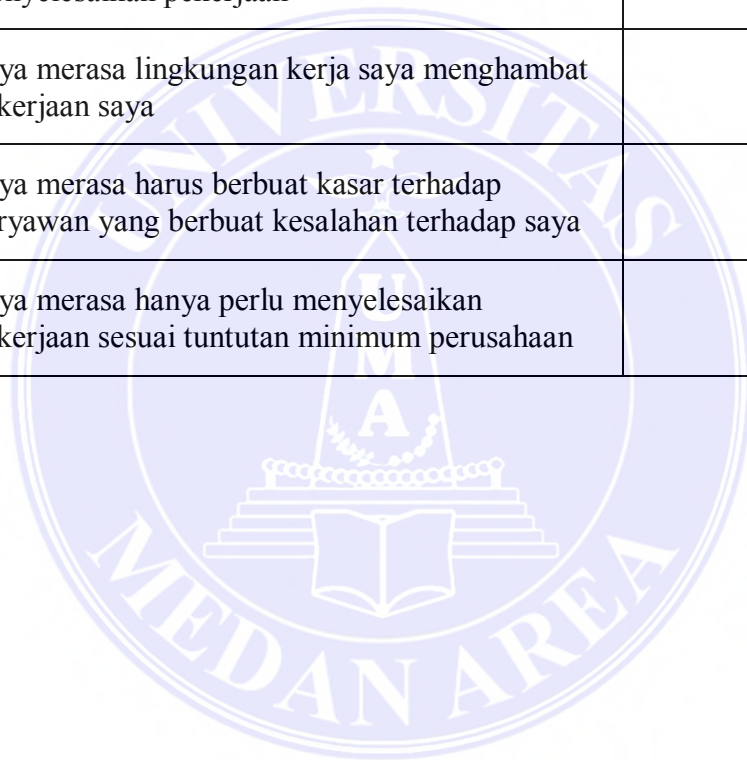
Jenis Kelamin :

No.	Aitem	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya senang jika bisa membantu pekerjaan rekan kerja saya				

2	Saya hadir setiap kali rapat dilaksanakan				
3	Saya melakukan tugas yang dibebankan kepada saya dengan sepenuh hati				
4	Saya berusaha sampai di kantor lebih awal				
5	Saya suka bila ada rekan kerja yang meminta bantuan saya				
6	Saya merasa senang menyampaikan gagasan saya untuk pemecahan masalah perusahaan				
7	Saya akan berusaha mencari cara agar pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik				
8	Saya merasa tugas-tugas yang saya terima harus terselesaikan dengan cepat				
9	Saya lebih memilih memikirkan pekerjaan saya daripada harus membantu orang lain				
10	Saya merasa terpaksa jika harus menghadiri rapat				
11	Saya tidak terlalu peduli dengan hasil kerja saya				
12	Saya lebih suka sampai di kantor bila sudah banyak karyawan yang datang lebih dahulu				
13	Saya merasa terpaksa bila ada yang meminta bantuan saya				
14	Saya merasa gagasan saya tidak akan didengarkan				
15	Saya merasa putus asa bila mengalami kebuntuan dalam melakukan pekerjaan				

16	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak perlu diselesaikan dengan cepat				
17	Saya senang bila turut serta meningkatkan kinerja rekan kerja saya				
18	Saya merasa kurang berguna bila tidak berkontribusi saat rapat dilaksanakan				
19	Saya merasa hasil pekerjaan saya yang kurang memuaskan adalah pelajaran bagi saya				
20	Saya merasa jika saya membantu rekan kerja saya maka perusahaan akan semakin cepat berkembang				
21	Saya tidak suka membantu karyawan lain				
22	Saya lebih senang berdiam diri saat rapat dilaksanakan				
23	Saya merasa pekerjaan saya terlalu sulit sehingga hasil kerja saya kurang maksimal				
24	Saya merasa bantuan saya terhadap rekan kerja saya tidak akan berpengaruh bagi perusahaan				
25	Saya merasa lebih baik menenangkan diri bila terjadi ketegangan antara saya dengan rekan kerja saya				
26	Saya tidak suka berdebat panjang dengan karyawan lainnya				
27	Saya merasa harus menyelesaikan pekerjaan saya secepat mungkin				
28	Saya tidak suka menyalahkan keadaan bila saya kurang maksimal dalam bekerja				
29	Saya lebih memilih membicarakan solusi permasalahan saya dengan rekan kerja saya				

30	Saya merasa kurang puas bila hasil kerja saya tidak maksimal				
31	Saya lebih suka mengungkapkan ketidaksukaan saya secara langsung				
32	Saya senang bila ada karyawan yang ingin berdebat pendapat dengan saya				
33	Saya merasa tidak perlu terburu-buru menyelesaikan pekerjaan				
34	Saya merasa lingkungan kerja saya menghambat pekerjaan saya				
35	Saya merasa harus berbuat kasar terhadap karyawan yang berbuat kesalahan terhadap saya				
36	Saya merasa hanya perlu menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan minimum perusahaan				





LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

Subj ek	Aitem OCB																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	1	2	2	2	4	2		
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	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	3
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	
9	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	
11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
14	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	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	
17	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	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	

23	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2		
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3		
28	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	
29	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
31	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
35	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	3	2	2	3	3	3	3	3
36	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3
38	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	3	2	2	2	3	3	3	3
39	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
43	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3

Subjek	Aitem Iklim Organisasi																																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	1	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	1	2	1	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3		
6	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	
10	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
11	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
12	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
16	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

23	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3				
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	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	3	3	3	3	3			
25	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	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			
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4		
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	3			
33	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
34	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3			
37	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	



LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI

VALIDITAS DAN RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_01	116.26	88.243	.371	.912
aitem_02	116.65	84.709	.396	.912
aitem_03	116.19	87.203	.435	.911
aitem_04	116.16	86.901	.452	.911
aitem_05	116.23	87.040	.375	.912
aitem_06	116.65	83.804	.528	.910
aitem_07	116.19	87.631	.372	.912
aitem_08	116.16	86.187	.477	.911
aitem_09	115.86	86.599	.374	.912
aitem_10	116.21	86.312	.605	.910
aitem_11	116.65	82.899	.653	.908
aitem_12	116.44	83.681	.611	.909
aitem_13	116.37	86.477	.492	.911
aitem_14	116.63	84.382	.453	.911
aitem_15	116.12	86.058	.459	.911
aitem_16	116.33	87.606	.236	.914

aitem_17	116.51	92.970	-.281	.920
aitem_18	116.67	83.320	.604	.909
aitem_19	116.33	87.130	.313	.913
aitem_20	116.84	84.330	.369	.914
aitem_21	116.12	88.248	.242	.913
aitem_22	116.30	87.835	.625	.911
aitem_23	116.63	83.382	.616	.909
aitem_24	116.49	84.399	.551	.910
aitem_25	116.35	86.804	.416	.912
aitem_26	116.37	87.144	.403	.912
aitem_27	116.30	84.978	.651	.909
aitem_28	116.53	84.826	.522	.910
aitem_29	116.28	86.396	.511	.911
aitem_30	116.28	85.444	.642	.909
aitem_31	116.26	84.909	.594	.909
aitem_32	116.42	85.487	.449	.911
aitem_33	116.53	87.826	.278	.913
aitem_34	116.28	87.158	.492	.911
aitem_35	116.44	85.729	.448	.911
aitem_36	116.47	85.112	.422	.912
aitem_37	116.26	86.052	.524	.910
aitem_38	116.30	86.406	.549	.910
aitem_39	116.35	87.185	.324	.913
aitem_40	116.21	85.360	.635	.909



LAMPIRAN D

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR***

VALIDITAS DAN RELIABILITAS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_01	109.93	61.971	.519	.892
aitem_02	110.05	63.569	.309	.895
aitem_03	109.95	62.045	.527	.892
aitem_04	110.02	64.880	.125	.897
aitem_05	110.07	64.019	.256	.896
aitem_06	110.00	63.143	.396	.894
aitem_07	109.98	63.785	.277	.895
aitem_08	110.00	63.143	.396	.894
aitem_09	110.72	63.635	.127	.902
aitem_10	110.09	61.563	.477	.892
aitem_11	109.81	60.060	.722	.888
aitem_12	109.93	60.828	.690	.889
aitem_13	109.86	60.028	.752	.888
aitem_14	109.93	60.209	.696	.889
aitem_15	110.00	59.238	.742	.887

aitem_16	109.88	60.391	.715	.889
aitem_17	110.09	62.753	.368	.894
aitem_18	110.02	62.976	.380	.894
aitem_19	110.14	62.551	.389	.894
aitem_20	110.14	64.218	.149	.898
aitem_21	109.95	61.331	.461	.893
aitem_22	110.02	62.976	.380	.894
aitem_23	110.07	61.685	.553	.891
aitem_24	110.02	61.880	.364	.895
aitem_25	110.09	61.324	.462	.893
aitem_26	110.09	61.563	.477	.892
aitem_27	110.00	64.333	.204	.896
aitem_28	110.09	61.324	.462	.893
aitem_29	110.12	65.010	.168	.896
aitem_30	109.79	60.408	.555	.891
aitem_31	110.14	62.551	.389	.894
aitem_32	110.09	62.753	.368	.894
aitem_33	110.05	63.569	.309	.895
aitem_34	110.14	64.742	.148	.897
aitem_35	109.88	60.772	.592	.890
aitem_36	110.33	63.558	.213	.897



LAMPIRAN E

UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Iklm Organisasi	OCB
N		43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	107.44	83.02
	Std. Deviation	4.92378155	9.259	5.444
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.247	.153
	Positive	.151	.247	.153
	Negative	-.088	-.094	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.992	1.621	1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.279	.110	.270

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Iklim Organisasi	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

Report

OCB

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
95	74.00	1	.
96	77.00	1	.
97	79.00	1	.
98	77.00	2	.000
100	80.67	3	4.041
101	85.00	4	6.928
102	80.67	3	2.309
104	84.33	3	6.658
106	76.00	1	.
107	86.50	6	5.718
108	82.50	8	4.309
109	84.50	2	3.536
111	80.00	1	.
118	84.00	1	.
120	80.00	1	.
121	90.00	1	.
123	89.00	2	7.071
124	81.00	1	.
144	92.00	1	.
Total	83.02	43	5.444

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	612.977	18	34.054	1.293	.274
		Linearity	226.745	1	226.745	8.611	.007

	Deviation from Linearity	386.232	17	22.720	.863	.617
	Within Groups	632.000	24	26.333		
	Total	1244.977	42			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Iklim Organisasi	.427	.182	.702	.492



UJI HIPOTESIS / UJI KORELASI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	83.02	5.444	43
Iklm Organisasi	107.44	9.259	43

Correlations

		OCB	Iklm Organisasi
Pearson Correlation	OCB	1.000	.427
	Iklm Organisasi	.427	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.002
	Iklm Organisasi	.002	.
N	OCB	43	43
	Iklm Organisasi	43	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.427 ^a	.182	.162	4.983	.182	9.130	1	41	.004

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi



LAMPIRAN F

SURAT PENELITIAN