

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Effects of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior

Khairuddin

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 08 Desember 2019; Disetujui: 12 Maret 2020; Dipublish: 23 Maret 2020

*Corresponding Email: khairuddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Subjek penelitian sebanyak 165 orang yang diambil dengan cara *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah instrument skala psikologi yaitu skala *organizational citizenship behavior* yang disusun menggunakan aspek *altruism, conscientiousness, sportsmanships, courtesy* dan *civic virtue* ($\alpha = 0,924$), skala iklim organisasi yang disusun menggunakan aspek konformitas, tanggungjawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan ($\alpha = 0.931$). Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil penelitian yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan koefisien determinan (R^2) = 0.413 terhadap $p = 0.000 < 0.050$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sebagai salah satu faktor eksternal memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 41,3%. Kontribusi ini bisa saja meningkat maupun menurun seiring berjalannya organisasi dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat menstimulasi *organizational citizenship behavior* karyawan.

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

Abstract

This study aims to determine empirically the influence of organizational climate on organizational citizenship behavior towards employees. Subjects were 165 people taken by simple random sampling. The measuring instrument used is a psychological scale instrument, namely the scale of citizenship organizational behavior, which was prepared using aspects of altruism, conscience, sportsmanship, courtesy and civil virtues ($\alpha = 0.924$), the climate scale of the organization was prepared using aspects of conformity, responsibility, standards, appreciation, organizational clarity, support and warmth and leadership ($\alpha = 0.931$). Data analysis uses simple linear regression techniques. Based on data analysis, the results showed that there was an influence of organizational climate on the behavior of organizational citizens obtained coefficient of determination (R^2) = 0.413 with $p = 0,000 < 0.050$. The results of this study indicate that organizational climate as an external factor has an influence on organizational citizenship behavior by 41.3%. This contribution can increase or decrease in line with organizational and company policies that can stimulate the behavior of organizational citizens.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior.*

How to Cite: Khairuddin (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 554-560.



PENDAHULUAN

Perusahaan harus memperhatikan sisi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berarti untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan yang sesuai harapan perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *ekstra-role*. Perilaku *ekstra-role* ini yang disebut juga terhadap *organizational citizenship behavior*.

Organ (Robbins, 2013) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan terhadap sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa organisasi yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Turnley, dkk (2003) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*.

Organ, dkk (2006) mengemukakan lima aspek *organizational citizenship behavior*, yaitu: *Altruism*, perilaku anggota dalam menolong rekannya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan terhadap berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas anggota.

Sportmanship, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara anggota, anggota akan lebih sopan dan bekerja sama terhadap yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. *Courtesy*, menjaga hubungan baik terhadap rekannya agar terhindar dari masalah-masalah

interpersonal. Seseorang yang memiliki *courtesy* ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

Civic Virtue, Keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, misalnya: menghadiri rapat, mengemukakan pendapat mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana pelaksanaan dan prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi aset yang dimiliki organisasi.

Menurut Wirawan (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah iklim organisasi sebagai faktor eksternal. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan, konsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi melebihi kewajiban formalnya atau yang disebut *organizational citizenship behavior*. Kolb dan Kulbin (Schneider, 2013) menjabarkan ada tujuh aspek iklim organisasi yaitu aspek konformitas, tanggungjawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan. Dengan terpenuhinya aspek-aspek dari iklim organisasi maka akan sangat memungkinkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan terbentuk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *expost facto*, yang berarti meneliti sesuatu fenomena yang terjadi untuk dibuktikan secara ilmiah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan terhadap cara *simple random sampling*, yang kemudian sampel diperoleh berjumlah 165 orang. Analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Intrumen penelitian yang dipakai sebagai alata ukur variabel penelitian berbentuk skala psikologi yang dikembangkan oleh peneliti terhadap cara mempedomani aspek-aspek dan indikator masing-masing variabel. Intrumen pengukuran dalam penelitian ini antara lain:

- a. Skala Iklim Organisasi: disusun berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh Kolb dan Kulbin (Schneider, 2013) yaitu konformitas, tanggungjawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan. Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 36 aitem terhadap indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.931.
- b. Skala *Organizational Citizenship Behavior*: disusun berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ, dkk (2006) yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanships, courtesy* dan *civic virtue*. Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 27 aitem terhadap indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.924.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dengan metode analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini bisa diketahui dari hasil analisis data menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 17 for Windows. Berikut tabel rangkuman analisis statistik:

Tabel 1: Rangkuman Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	R_{xy}	R^2	p	%
X - Y	0.642	0.413	0.000	41.3 %

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.413 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan. Kontribusi iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) 0.413 atau sebesar 41.3%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wirawan (2014) bahwa *organizational citizenship behavior* dapat muncul salah satunya dipengaruhi oleh iklim organisasi sebagai faktor eksternal. Senada dengan wirawan, Organ (2006) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan menstimulus karyawan untuk dapat



berperilaku ekstra untuk organisasinya. Iklim organisasi yang positif ini juga dapat dilihat dari kepemimpinan yang diterima cukup baik oleh karyawan dan imbalan yang diterima oleh karyawan tergolong tinggi serta terbangunnya kehangatan diantara karyawan melalui program karyawan terbaik dan unit terbaik yang di umumkan setiap bulannya. Kebijakan-kebijakan perusahaan dalam meningkatkan rasa memiliki karyawan juga penting adanya untuk dapat mendukung terciptanya *organizational citizenship behaviour*. Untuk dapat melihat lebih detail bagaimana kategorisasi pada setiap variabel, berikut rangkuman perhitungan mean hipotetik dan mean empirik:

Tabel 2: Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket.
	Hipotetik	Empirik	
Iklim Organisasi	90	110.41	Kondusif
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67.5	77.10	Sedang

Secara umum berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, *organizational citizenship behavior* karyawan memiliki *mean hipotetik* sebesar 67.5, mean empirik sebesar 77.10 dan standar deviasi nya sebesar 11.008, hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan tergolong sedang. *Organizational citizenship behavior* karyawan yang berada dalam kategori sedang ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang sudah memiliki *organizational citizenship behavior* dan masih ada karyawan yang belum memiliki *organizational citizenship behavior* sehingga perusahaan harus terus berusaha menstimulus karyawan agar memiliki *organizational citizenship behavior*.

Selanjutnya iklim organisasi memiliki mean hipotetik sebesar 90, mean empirik sebesar 110,41 dan standar deviasi nya sebesar 13.325, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dimiliki tergolong kondusif. Kondusifnya iklim organisasi ini menunjukkan perusahaan dapat membangun iklim organisasi yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* di antaranya adalah iklim organisasi. Semakin meningkatnya iklim organisasi yang kondusif maka semakin meningkatnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan merupakan gambaran pentingnya bagi perusahaan untuk terus membangun iklim organisasi di perusahaannya agar karyawan dapat memunculkan perilaku *ekstra-role* yang pada akhirnya karyawan akan bekerja melebihi kewajibannya dan itu berdampak positif untuk kemajuan perusahaan.

SIMPULAN

Disimpulkan bahwa di dapatkan hasil penelitian yaitu ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan. Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari koefisien determinan (R^2) = 0.413 atau sebesar 41.3%.

Selanjutnya iklim organisasi memiliki mean hipotetik sebesar 90, mean empirik sebesar 110,41 dan standar deviasi nya sebesar 13.325, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tergolong kondusif. Kondusifnya iklim organisasi ini menunjukkan perusahaan dapat membangun iklim organisasi yang baik. Selanjutnya berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, *organizational citizenship behavior* karyawan memiliki mean hipotetik sebesar 67.5, mean empirik sebesar 77.10 dan standar deviasi nya sebesar 11.008, hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan tergolong sedang. *Organizational citizenship behavior* karyawan yang berada dalam kategori sedang ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang sudah memiliki *organizational citizenship behavior* dan masih ada karyawan yang belum memiliki *organizational citizenship behavior* sehingga perusahaan harus terus berusaha menstimulus karyawan agar memiliki *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmana, S.S., & Sofyandi, H. (2007). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior di Utama. Laporan Penelitian. Universitas Widyatama.
- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. Jurnal. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Holloway, J.B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. Journal. Regent University
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. New York: McGraw-Will Companies, Inc..
- Luthans, F. (2008). Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta: Pusat bahasa.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. California: Sage Publication.
- Robbins, S.P. (1996). Organizational Behavior. Concept Controversies Applications, Seventh Edition.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013.) Organizational Behavior, Fifteenth Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rhoades, L., dkk. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. American Psychological Association Inc.
- Sakina, N. (2009). Karyawan Pada PT Bank "X" di Jakarta. Jakarta: Jurnal. Universitas Esa Unggul.
- Schneider, B. Ehrhart, M.G., and Macey, W.H. (2013). Organizational Climate and Culture. Annual Review. San Diego California. San Diego State University.
- Sujarweni, V.W. (2014). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka baru.



- Toulson, P. & Smith, M. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Jurnal*
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W., & Bloodgood, J.M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal*. USA: Elsevier Science Inc
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.

