

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI UPTD
PUSKESMAS TARUB, TEGAL, JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Strata Satu Psikologi

Oleh:

ANGGIE LILIANA
188110091

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DI UPTD PUSKESMAS TARUB, TEGAL, JAWA TENGAH

ANGGIE LILIANA

188110091

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Hari Senin Tanggal
23 Agustus 2022


DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog



Dr.Fikri, S.Psi., M.Si



dr. Raihanatu Binqalbi Ruzain, M.Kes

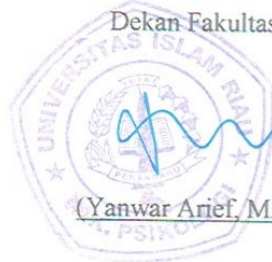


Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 23 Agustus 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggie Liliana
NPM : 188110091
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI UPTD PUSKESMAS TARUB, TEGAL, JAWA TENGAH” murni merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri dan tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali mengambil beberapa referensi dan arahan dari tim pembimbing serta secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan jika kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini.

Pekanbaru, 02 Agustus 2022



Anggie Liliana
NPM: 188110091

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat serta pertolongan-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Persembahan tugas akhir ini dan rasa terimakasih, penulis haturkan kepada orang tua penulis yaitu Bapak Mustofa dan Ibu Gianti yang selalu memberikan dukungan, doa, serta pencerahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga harapan besar beserta cita-cita penulis dapat menjadi kenyataan, dan penulis dapat menjalankan kehidupan selanjutnya dengan lancar dan selalu dilindungi oleh Allah SWT.



MOTTO

Setiap manusia memiliki waktunya masing-masing,
teruslah bergerak dan jangan putus asa.

-Anggie Liliana-



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis serta atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah.**” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Fikri, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA., selaku wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku sekretaris program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau serta selaku pembimbing penulis yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukan untuk memberikan bimbingan, arahan dan mendukung penulis selama penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., MA., Ph.D, selaku *expert judgment* yang membantu peneliti dalam penilaian skala.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah mengajarkan serta membantu penulis selama penulis menjalani pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Terimakasih bapak dan ibu atas ilmu serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis sangat bermanfaat bagi penulis.
10. Seluruh staff dan karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam proses administrasi perkuliahan.
11. Terimakasih kepada kedua orang tua tersayang, Papa Mustofa dan Mama Gianti yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta membangkitkan penulis dan memberikan arahan sehingga penulis tetap dapat menghadapi berbagai hal yang salah satunya ialah saat ini skripsi penulis yang sudah terselesaikan.

12. Terimakasih kepada pihak UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di tempat.
13. Terimakasih kepada mbutsky yang sangat membantu dalam proses penelitian ini, mbitsky yang selalu support penulis, serta bocil-bocil yang menghibur penulis yaitu Qia, Hengkara, Gendhis dan Nasya.
14. Teman- teman Asisten LPT 2020 yaitu Rahmad Muliadi, Annisa Rahmadani, Dea Anggraini, Desra Sufma, Feni Jumrianti, Indah Dwi Febrina, Salsabila Umaliyah dan Shalihah Ceudah yang sudah bersama-sama sejak bertemu di LPT dan Dwi Rantika yang sudah bersama penulis sejak memasuki kuliah di Psikologi UIR.
15. Teman-teman seangkatan yang juga bersama-sama berjuang dan berusaha dalam menyelesaikan tugas akhir ini untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menjadi acuan penulis agar menjadi lebih baik lagi.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Pekanbaru, 02 Agustus 2022

Anggie Liliana

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	7
2.1.1 Definisi OCB.....	7
2.1.2 Aspek-Aspek OCB.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB	10
2.2 Iklim Organisasi.....	13
2.2.1 Definisi Iklim Organisasi	13
2.2.2 Aspek-Aspek Iklim Organisasi	15
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	16
2.3 Dinamika Psikologis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap OCB	17
2.4 Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Desain Penelitian	20
3.2 Identifikasi Variabel.....	20
3.3 Definisi Operasional	21
3.3.1 Iklim Organisasi.....	21
3.3.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
3.4 Subjek Penelitian	22
3.4.1 Populasi Penelitian.....	22
3.4.2 Sampel Penelitian.....	22
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.5.1 Skala <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	24
3.5.2 Skala Iklim Organisasi.....	25
3.6 Validitas dan Reliabilitas	28
3.6.1 Validitas	28
3.6.2 Reliabilitas	28
3.7 Metode Analisis Data.....	29
3.7.1 Uji Normalitas.....	29
3.7.2 Uji Linearitas	30
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.7.4 Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Orientasi Kancah Penelitian.....	31
4.2 Persiapan Penelitian	32
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	33
4.4 Hasil Analisis Deskriptif.....	33
4.5 Uji Asumsi	38
4.5.1 Uji Normalitas.....	38
4.5.2 Uji Linearitas	39

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
4.6 Uji Hipotesis	40
4.7 Pembahasan.....	43
BAB V: PENUTUP	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala OCB Sebelum dan Sesudah <i>Try Out</i>	24
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi Sebelum <i>Try Out</i>	25
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi Sesudah <i>Try Out</i>	27
Tabel 4.1 Rentang Skor Data Penelitian	34
Tabel 4.2 Rumus Kategori	35
Tabel 4.3 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Iklim Organisasi	35
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala OCB	36
Tabel 4.5 Data Demografi Penelitian	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I <i>Expert Judgment</i>	51
LAMPIRAN II Skala <i>Try Out</i>	62
LAMPIRAN III Skoring Data <i>Try Out</i>	68
LAMPIRAN IV <i>Output</i> SPSS Skala <i>Try Out</i>	73
LAMPIRAN V Skala Penelitian	77
LAMPIRAN VI Skoring Data Penelitian	83
LAMPIRAN VII <i>Output</i> SPSS Penelitian	88
LAMPIRAN VIII Surat Keterangan	93



PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI UPTD PUSKESMAS TARUB, TEGAL, JAWA TENGAH

Anggie Liliana
188110091

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diperlukan di unit pelaksana teknis daerah agar tercipta efektivitas dari fungsi-fungsi organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, salah satu yang menjadi penyebab meningkatnya OCB ialah iklim organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah. Populasi penelitian yaitu seluruh pekerja di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang yang dipilih berdasarkan metode *sampling* jenuh (*sensus*). Data dikumpulkan menggunakan skala, adapun skala yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan skala OCB. Data dianalisa menggunakan uji regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 24 dan diperoleh nilai *t* hitung 7,004 ($> t$ tabel 1,98827) dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap variabel OCB dengan persentase pengaruh iklim organisasi terhadap OCB yaitu sebesar 36,6% dan sisanya sebanyak 63,4 % yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Iklim Organisasi

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT UPTD
PUSKESMAS TARUB, TEGAL, CENTRAL JAVA**

**Angie Liliana
188110091**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is needed in regional technical implementing units in order to create the effectiveness of organizational functions. Based on previous research, one of the causes of the increase in OCB is the organizational climate. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on organizational citizenship behavior (OCB) at UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Central Java. The research population was all workers at the UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Central Java with a total sample of 87 people who were selected based on the saturated sampling method (census). Data were collected using a scale, while the scale used was the organizational climate scale and the OCB scale. The data were analyzed using a simple linear regression test using the SPSS version 24 program and obtained a t value of 7.004 ($> t$ table 1.98827) and a significance value of 0.000 (< 0.05) which means that there is a significant influence on the organizational climate variable on the OCB variable with the percentage of organizational climate influence on OCB is 36.6% and the remaining 63.4% is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Climate

تأثير مناخ المنظمة على *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) في وحدة منفذ تقني دائرة مستشفى تاروب تيغال جاوا تينجه

أنجي ليليانا

188110091

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

ملخص

كان *Organizational citizenship behavior* (OCB) محتاج في وحدة منفذ تقني دائرة لتكون المنظمة فعالية وحسب وظيفتها. نظرا إلى الدراسة السابقة من العوامل المؤثرة على ترقية OCB هي مناخ المنظمة. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير مناخ المنظمة على *Organizational citizenship behavior* (OCB) في وحدة منفذ تقني دائرة مستشفى تاروب تيغال جاوا تينجه. وتكون مجموعة البحث كل الموظفين في وحدة منفذ تقني دائرة مستشفى تاروب تيغال جاوا تينجه وعدد عينته 87 موظفا الذين أخذتهم الباحثة بطريقة عينة منهكية (إحصاء السكان). وتجمع البيانات بالمقياس، وأما المقياس المستخدم هو مقياس مناخ المنظمة ومقياس OCB. ثم تحلل البيانات باستخدام اختبار الانحدار البسيط باستخدام برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية بصيغة 24 وحصلت نتيجة تاء الحساب على 7.004 (تاء الجدول $1.98827 >$) ونتيجة وثقية 0.000 ($0.05 <$) أي وجود تأثير واثقي في متغير مناخ المنظمة على متغير OCB بمؤوية التأثير من مناخ المنظمة على OCB 36.6% وأما الباقي 63.4% تؤثره العوامل الأخرى.

الكلمات الرئيسية: *Organizational citizenship behavior* (OCB)، مناخ المنظمة

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dan perusahaan tidak bisa berdiri sendiri tanpa adanya SDM (sumber daya manusia) dalam melakukan tugas yang sepenuhnya bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan perusahaan. Sesuai penjelasan Suzanna (2017) yang mengatakan bahwa SDM sangat penting dalam meningkatkan keefektifan organisasi dan tercapainya suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Dewi (2016), sumber daya manusia merupakan tulang punggung organisasi karena SDM sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Maka dari itu, SDM kunci utama dalam perkembangan dan kemajuan organisasi, sebab segala sesuatu tindakan yang diambil tergantung dengan kondisi SDM yang ada.

UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah merupakan organisasi dalam bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat 12 desa dengan luas wilayah 2.682 hektar, yaitu Desa Setu, Kemanggungan, Purbasana, Jatirawa, Karangmangu, Karangjati, Lebeteng, Bulakwaru, Tarub, Kabukan, Brekat, dan Desa Mindaka. Puskesmas Tarub sebagai puskesmas induk menyediakan pelayanan kesehatan

laboratorium, rawat jalan, rawat inap, pengobatan umum, gigi, konseling gizi, kesehatan lingkungan, Kesehatan Ibu Anak (KIA) dan Pelayanan *Obstetric Neonatus Emergency* Dasar (PONED).

SDM atau pekerja yang diharapkan pelayanan kesehatan terutama Puskesmas tentunya yang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan. Menurut pendapat Mukoffi & Tunggadewi (2018) perilaku inisiatif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tidak menghubungkan mengenai *reward* yang ia peroleh secara formal dari organisasi tetapi secara menyeluruh demi meningkatkan efektivitas organisasi itu dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Peneliti melakukan wawancara sederhana dengan salah satu staff wanita berusia 25 tahun di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah. Peneliti menanyakan pertanyaan berdasarkan aspek yang ada pada OCB yang dipaparkan Organ (2006) dengan hasil wawancara sebagai berikut, (*Altruism*) Beliau mengatakan pekerja di Puskesmas Tarub terbiasa untuk saling membantu sesama rekan kerja, seperti ketika salah satu pekerja sedang sakit, pekerja yang lain siap membantu menggantikan jadwal piket teman sekerjanya. (*Conscientiousness*) Mengenai kepatuhan, sejauh ini beliau belum melihat pekerja yang sengaja melanggar peraturan puskesmas, apabila memang ada yang berhalangan hadir mereka memberi kabar sehari sebelumnya agar sesama rekan sekerja dapat merencanakan kembali untuk mencari pengganti. (*Sportmanship*) Pekerja di Puskesmas Tarub mengutamakan pelayanan yang terbaik, sehingga semua pekerja tanpa terkecuali sudah terbiasa untuk

membantu pasien atau keluarga pasien meskipun itu bukan tanggung jawabnya. (*Civic Virtue*) Saat hari kerja puskesmas memiliki banyak kegiatan seperti saat ini sedang gencarnya pelaksanaan dan penyuluhan vaksin, maka seluruh pekerja digerakkan demi terlaksanakannya fungsi-fungsi dari puskesmas ini demi menjaga masyarakat agar terhindar dari Covid-19. (*Courtesy*) Setiap pekerja sudah berkomitmen untuk selalu menjaga informasi-informasi yang tidak seharusnya disampaikan kepada masyarakat atau lingkungan luar.

Kemudian, beberapa penelitian terdahulu menjelaskan OCB ini dipengaruhi iklim organisasi, seperti penelitian Khairuddin (2020) yang berjudul pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang memiliki kesimpulan semakin tinggi nilai dari iklim organisasi maka semakin tinggi juga nilai dari *organizational citizenship behavior*. Ditambah penelitian dari Mukoffi & Tunggadewi (2018) yang meneliti di PT. Terminix Indonesia Pasuruan memiliki hasil iklim organisasi mempengaruhi OCB, ditambah dengan penjelasan iklim organisasi yang positif memberikan nuansa positif dan berdampak pada perilaku SDM dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya menjadi lebih baik

Selanjutnya penelitian dari Utami (2013) yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel OCB. Kemudian, penelitian Ukkas & Latif (2017) yang memiliki kesimpulan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan.

Pudjiomo & Sahrah (2019) juga meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pegawai dengan hasil iklim organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB yang artinya apabila iklim organisasi meningkat khususnya pada kantor BPKAD maka OCB pegawai juga akan meningkat. Selanjutnya penelitian dari Waspodo & Minadaniati (2012) yang memiliki hasil penelitian tingkat OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya terbilang cukup baik dan iklim organisasi juga terbilang baik, dalam perhitungan regresi linear sederhana terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap OCB.

Organ (2006) mengungkapkan bahwa OCB memiliki tujuh faktor, yaitu : jenis kelamin, usia, iklim organisasi, kecerdasan emosional, masa kerja, kepuasan kerja, dan pandangan mengenai dukungan organisasional. Dalam pembentukan OCB pada karyawan bisa dimulai dengan memperhatikan lingkungan kerja organisasi atau biasa disebut dengan iklim organisasi.

Pengertian lain iklim organisasi ialah kondisi di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat diukur baik secara langsung maupun tidak langsung, memiliki dampak kepada motivasi kerja karyawan serta perilaku karyawan yang ditimbulkan. Pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja pastinya berbeda, dari segi hubungan interpersonal, beban kerja, tercukupinya kebutuhan, dan kepuasan terhadap apa yang diterima dari perusahaan. Menurut Dewi (2016) persepsi karyawan mengenai hubungan lingkungan kerja ini dalam organisasi disebut dengan iklim organisasi.

Menurut Mursita (2015) iklim organisasi sebagai bermacam-macam dan contoh alami yang dapat menentukan munculnya inspirasi dalam perwakilan di

tempat kerja dan menyoroti perspektif yang sesuai rasional atau dapat diputuskan oleh akal, sehingga dapat langsung mempengaruhi kinerja pekerja. Kemudian dari pandangan Tagiuri dan Litwin yang menyatakan bahwa iklim organisasi bentuk dari kualitas lingkungan di dalam perusahaan atau organisasi yang relatif berlangsung dirasakan karyawan yang kemudian mempengaruhi sikap atau tingkah lakunya dan dapat disimpulkan sebagai karakteristik organisasi.

Meskipun ada beberapa penelitian yang membahas tentang iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun peneliti tetap ingin melanjutkan penelitian ini sebab dalam menangani masyarakat khususnya di pelayanan kesehatan Puskesmas memerlukan pekerja yang memiliki OCB. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam apakah iklim organisasi yang merupakan salah satu faktor OCB benar berpengaruh terhadap OCB di Puskesmas Tarub yang belum pernah ada penelitian mengenai ini di sana. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah”**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, yaitu apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas, yaitu tujuannya untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki hasil yang nantinya diharapkan bisa bermanfaat dalam menambah literatur bahan kajian demi pengembangan di bidang ilmu psikologi serta menambah khazanah keilmuan pada mahasiswa mahasiswi psikologi dan menjadi bahan pemahaman kemudian pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi terutama di bidang industri. Peneliti berharap penelitian ini bisa termasuk sebagai bahan referensi untuk mempertimbangkan serta mengevaluasi kembali bagi pihak UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah ketika membuat suatu kebijakan untuk manajemen sumber daya manusia (SDM) mengenai iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi agar kedepannya dapat membantu untuk meraih tujuan dari di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.1.1 Definisi OCB

OCB dapat diartikan sebagai suatu bentuk perilaku dari individu sebagai bagian dari perusahaan yang melakukan lebih banyak pekerjaan di luar *job description*-nya secara sukarela dan mendapat imbalan tidak langsung dari perusahaan. Awal mula OCB dikemukakan oleh Organ di 1983, beliau menjelaskan OCB ialah tingkah laku inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tidak mengaitkan imbalan yang mereka dapatkan secara formal dari perusahaan tetapi secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan efektifitas perusahaan.

Mukoffi & Tunggadewi (2018) berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku seperti dedikasi, keseriusan, dan kesadaran totalitas kerja dan rasa memiliki organisasi serta keinginan untuk membantu tersebut sebagian dibentuk oleh karakteristik individu. Apabila pekerja memiliki karakteristik individu yang dapat memahami orang lain, maka mereka akan berhasil membentuk OCB dan dalam jangka panjang akan meningkatkan stabilitas kerja dan kinerja yang baik secara individu, kelompok maupun organisasi.

Kemudian, *Organizational Citizenship Behavior* ialah tindakan positif dari individu untuk bekerja dan secara sukarela berkontribusi lebih dari tuntutan

perusahaan kepada diri mereka sendiri. Karyawan yang memiliki OCB tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan sukarela dan atas inisiatifnya ia membantu rekan kerja dalam menghadapi masalah yang terjadi walaupun tugas tersebut di luar pekerjaannya, namun demi perusahaan ia akan tetap menanganinya (Setiyawan, 2021).

Selanjutnya pendapat Khairuddin (2020) yaitu selain dari kinerja pekerja, kini organisasi memandang perlu tingkah laku pekerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Saat ini, perusahaan menuntut karyawan memiliki perilaku *in-role* dan *extra-role*. Perilaku *extra-role* inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior*. Kesukarelaan individu dalam organisasi melaksanakan tugasnya dan membantu mitra organisasinya. OCB juga dapat dikatakan perilaku opsional yang bukan bagian dari tanggung jawab pekerjaan formal pekerja, namun tetap mendukung berfungsinya organisasi dengan baik dan efektif (Utami, 2013).

Sesuai dengan yang dijabarkan Suzanna (2017) bahwa mereka yang memiliki kemampuan bersosialisasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja, mempunyai kepribadian yang tidak mudah goyah untuk mempertahankan kelompok kerja, memiliki keinginan untuk berpartisipasi bekerjasama dalam suatu kelompok demi pencapaian bersama yang memuaskan, dan keseimbangan moral serta psikologis untuk mencapai tujuan karyawan dan organisasi tanpa merugikan satu sama lain adalah standar bagi karyawan dengan OCB.

Kemudian pendapat Kurniawan (2015) mengenai OCB yaitu tindakan sukarela dari karyawan di luar tanggung jawabnya demi mendukung fungsi organisasi

agar terus memiliki kemajuan. OCB merupakan tingkah laku bebas seseorang dalam organisasi yang tidak diakui secara langsung dalam sistem pemberian *reward* dan perilakunya melebihi peran yang diwajibkan (Ticoalu, 2013).

Rini (2013) berpendapat *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tingkah laku yang secara eksplisit tidak diminta atau disebut secara sukarela yang menciptakan keefektifan dari fungsi-fungsi organisasi dan tidak diberi penghargaan secara formal. Pernyataan tersebut didukung dengan ungkapan Titasari (2014) yang mengatakan bahwa OCB ialah tindakan pekerja tidak memiliki kaitan langsung atau tidak langsung terhadap sistem formal perusahaan, namun meningkatkan fungsi-fungsi perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli sebelumnya, dapat dirangkum yaitu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) ialah tingkah laku pilihan dari karyawan secara sukarela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya tanpa mengabaikan tugas pokok demi terciptanya efektivitas dari fungsi-fungsi perusahaan.

2.1.2 Aspek- Aspek OCB

Organ (2006) mengemukakan pendapat mengenai aspek-aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* yang secara keseluruhan menjadi faktor dalam kesuksesan membangun efektivitas organisasi, yaitu:

a. *Altruism*

Perilaku membantu rekan kerja yang sedang sakit atau sedang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang tidak merugikan perusahaan dengan kehadiran yang terpenuhi, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan lain sebagainya.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memiliki toleransi dengan menahan diri, tidak mengeluh, serta tidak menemukan adanya kesalahan dari aturan perusahaan dan apabila terjadi masalah tidak membuat masalah itu menjadi sesuatu yang besar.

d. *Civic Virtue*

Mengenai fungsi-fungsi perusahaan yang di dalamnya terdapat keterlibatan karyawan.

e. *Courtesy*

Karyawan mengikuti perkembangan perusahaan dan dalam perjalanan itu karyawan tetap menyimpan informasi-informasi atas kejadian maupun perubahan yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirangkum terdapat 5 (lima) aspek dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy*.

2.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi OCB

Adanya OCB yang tertanam dalam individu dipengaruhi oleh beberapa faktor (Organ, 2006), yaitu :

- a. Persepsi atas dukungan partisipasi
Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan perusahaan akan sangat mempengaruhi OCB, karyawan dapat memberikan waktunya tanpa pamrih demi menyelesaikan tugas-tugas di luar tugas resminya.
- b. Kualitas hubungan atasan-bawahan
Hubungan atasan dan bawahan juga sangat mempengaruhi OCB, apabila bawahan merasa diperhatikan dan diberi kepercayaan oleh atasan, maka ia merasa dihargai kemudian akan bekerja dengan lebih giat serta melakukan kinerja yang lebih dari dugaan pemimpinnya.
- c. Masa kerja
Karyawan yang cukup lama berada di dalam perusahaan tanpa disadari mempunyai keterikatan dan kedekatan yang kuat sehingga OCB ini akan muncul dengan sendirinya.
- d. Kepuasan kerja
Dilihat dari pandangan karyawan terhadap fasilitas maupun tugas yang diberikan, apabila karyawan merasa puas maka ia akan meningkatkan OCBnya
- e. Jenis kelamin
OCB bisa dimiliki pria maupun wanita, namun ketika melihat dalam keseharian jelas terlihat wanita lebih memiliki sifat peka dan perhatian terhadap sesama rekan kerja.

- f. Kepribadian dan keadaan jiwa atau suasana hati

Kepribadian dan suasana hati karyawan sangat mempengaruhi OCB karena bersifat intrinsik.

- g. Persepsi terhadap iklim organisasi

Dari penyebab yang mempengaruhi OCB, iklim organisasi merupakan pusat dari semuanya. Apabila iklim organisasinya baik, maka karyawan merasa tenang dan dapat melakukan hal yang lebih demi perusahaan.

- h. Keadilan prosedural

Kebijakan perusahaan yang adil membuat karyawan tidak khawatir untuk memunculkan OCB dari dalam dirinya.

- i. Pertukaran Sosial

Ketika karyawan merasa nyaman dan puas atas pekerjaannya, ia akan tetap pada posisinya.

Berdasarkan pendapat di atas, terdapat beberapa faktor atau penyebab yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu persepsi atas dukungan partisipasi, kualitas hubungan atasan-bawahan, masa kerja, kepuasan kerja, jenis kelamin, kepribadian dan keadaan jiwa atau suasana hati, persepsi terhadap iklim organisasi, keadilan prosedural dan pertukaran sosial.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Definisi Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer mengemukakan pengertian iklim organisasi di tahun 1986 yaitu pandangan subjektif individu pada suasana lingkungan organisasinya dan mempengaruhi sikap, keyakinan, nilai, serta motivasi. Iklim organisasi menurut Mukoffi & Tunggadewi (2018) mengacu pada nilai terukur dari lingkungan kerja tergantung pada pandangan karyawan secara langsung dan tidak langsung, kemudian dianggap dapat berpengaruh terhadap motivasi serta tingkah laku karyawan. Iklim Organisasi yang kondusif memberikan aura positif sehingga karyawan bisa menjalankan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Utami (2013) berpendapat bahwa iklim organisasi yang kondusif membuat karyawan nyaman dalam beraktivitas, konsentrasi dalam menyelesaikan tugas, dan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sesuai dengan pernyataan Khairuddin (2020) iklim organisasi ialah pandangan pekerja terhadap lingkungan dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku individu berupa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik. Iklim organisasi yang baik atau positif dapat dilihat dari segi kepemimpinan yang baik dalam organisasi, imbalan yang diperoleh tinggi, dan adanya kehangatan antara rekan kerja.

Selanjutnya Soraya (2019) mengutarakan pendapatnya bahwa iklim organisasi yang baik perlu diciptakan dalam lingkungan kerja, sebab iklim organisasi berhubungan erat dengan pandangan karyawan yang menjadi dasar dalam pembentukan tingkah laku anggotanya. Iklim organisasi yang tercermin dari apa yang

diterima anggotanya dari organisasi seperti bagaimana anggota dibimbing, dibangun dan dihargai oleh organisasi itu sendiri.

Kemudian pendapat dari Novita (2021) mengenai iklim organisasi ialah kualitas dari dalam lingkungan suatu perusahaan yang mempunyai ciri khas berbeda dari perusahaan lainnya. Dideskripsikan oleh pandangan karyawan tentang lingkungan kerja dalam kaitannya dengan situasi di sekitar perusahaan yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan.

Selanjutnya menurut Dewi (2016) iklim organisasi ialah segala sesuatu yang mencakup aspek sosial serta aspek fisik organisasi. Dari Iklim organisasi juga berkaitan pada pandangan individu dan kelompok mengenai ciri khas organisasi yang menggambarkan aturan dan keyakinan. Selain itu, iklim organisasi memiliki hubungan dengan karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dirasakan dan bisa memberikan efek pada tingkah laku anggota di lingkungan organisasi.

Iklim organisasi merupakan faktor penting untuk membangun SDM dalam perubahan sikap dan tingkah laku yang diinginkan mampu beradaptasi dengan rintangan saat ini dan kedepannya. Iklim organisasi juga merupakan kekuatan sosial yang tidak kasat mata mampu membuat perubahan pada individu di organisasi agar melaksanakan kegiatan kerja. Iklim organisasi yang sangat mendukung target dari suatu perusahaan, mempunyai peran penting dalam manajemen yang terorganisir karena sama dengan mewujudkan sepenuhnya arti hidup bersama dalam masyarakat organisasi (Asbari, 2020).

Asi (2013) menciptakan istilah iklim organisasi yaitu konsep yang mewakili persepsi mengenai lingkungan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi tingkah laku anggotanya dalam bekerja. Iklim organisasi merupakan pandangan anggota yang selalu berhubungan dengan organisasi, seperti pemasok, konsultan, konsumen, dan kontraktor, yang kemudian menentukan kinerja organisasi seperti apa yang terjadi di sekitarnya (Abdillah, 2017).

Dari berbagai pendapat sebelumnya disimpulkan bahwa iklim organisasi ialah pandangan anggota organisasi kepada suasana atau situasi internal yang didasarkan pada hubungan interpersonal dan fasilitas yang didapat dari organisasi tempat individu bekerja.

2.2.2 Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Pandangan Litwin dan Stringer (1968) iklim organisasi memiliki enam aspek, yaitu:

- a. Struktur (*Structure*), mencerminkan perasaan mengenai anggota organisasi diorganisir secara baik serta memiliki arti yang terperinci tentang posisi sekaligus tugas masing-masing. Meliputi peran anggota dalam organisasi.
- b. Standar (*Standart*), menakar beban anggota untuk memperbaiki kinerja serta tingkatan rasa bangga anggota organisasi dalam mengerjakan tugasnya. Meliputi situasi lingkungan kerja yang dijalani anggota di organisasi.
- c. Tanggung jawab (*Responsibility*), mencerminkan pandangan anggota organisasi, ia memimpin dirinya untuk memenuhi tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Meliputi kemandirian anggota organisasi ketika menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

- d. Pengakuan (*Recognition*), merefleksikan perasaan anggota organisasi mengenai imbalan sesuai yang diberi setelah menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.
- e. Dukungan (*Support*), mencerminkan perasaan anggota organisasi tentang kepercayaan dan saling mendukung antar rekan kerja dalam lingkungan organisasi.
- f. Komitmen (*Commitment*), menggambarkan pandangan anggota yang bangga dan kesetiaan terhadap organisasi. Meliputi anggota organisasi memahami target yang dituju organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan terdapat 6 (enam) aspek dari iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Pendapat dari Dr. Meithiana Indrasari (2017) iklim organisasi dipengaruhi 4 prinsip, sebagai berikut:

1. Pimpinan organisasi, sikap dan perilaku dari pemimpin akan mempengaruhi iklim organisasi, seperti peraturan yang berlaku, kebijakan, dan prosedur organisasi yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, cara memotivasi, gaya komunikasi, tindak pendisiplinan, perhatian dengan masalah

yang dialami karyawannya, dan kebutuhan, kepuasan, serta kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah laku karyawan, hal ini juga sangat mempengaruhi iklim organisasi melalui kepribadian mereka. Cara individu berkomunikasi dapat menentukan bagaimana hubungan antar karyawan dan menentukan iklim organisasi menjadi iklim positif ataupun negatif.
3. Tingkah laku kelompok kerja, didalam organisasi terdapat dua hubungan kerja yaitu hubungan secara formal dan informal.
4. Faktor eksternal organisasi, faktor inti yang berpengaruh secara eksternal ialah faktor ekonomi dari segi pemberian upah. Jika pemberian upah tidak sesuai maka karyawan bisa *resign* kemudian bergabung pada perusahaan lain.

Berdasarkan pendapat di atas, terdapat faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi yaitu pimpinan organisasi, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi.

2.3 Dinamika Psikologi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Singkatnya iklim organisasi ialah suasana di lingkungan kerja dan OCB ialah perilaku sukarela karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam penjelasan Organ (2006), iklim organisasi merupakan salah satu faktor dari OCB yang artinya iklim organisasi dapat mempengaruhi nilai dari OCB.

Iklm organisasi bukan hanya berdasarkan hubungan antar sesama karyawan, tetapi hubungan antar atasan bawahan, serta hubungan antar karyawan dengan perusahaan. Pemimpin yang peduli serta bertanggung jawab kepada bawahannya dan perusahaan yang peduli serta melengkapi fasilitas yang diperlukan karyawan akan meningkatkan nilai dari iklim organisasi (Dr. Meithiana Indrasari, S.T., 2017).

Nilai dari iklim organisasi yang baik akan berpengaruh pada banyak hal khususnya OCB pada karyawan, sebab dengan suasana lingkungan kantor yang nyaman tanpa adanya beban atau masalah yang begitu berat maka situasi hati pekerja akan terkondisikan dengan baik dan dengan perasaan yang baik itu maka ia akan dengan sukarelanya membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuannya atau bahkan akan memikirkan bagaimana perusahaan tempat ia bekerja bisa menjadi lebih baik dan dapat menjalankan efektivitas dari fungsi perusahaannya. Sesuai dengan pernyataan Mukoffi & Tunggadewi (2018) yang menyatakan iklim organisasi yang kondusif menciptakan suasana positif serta mempengaruhi tingkah laku anggota untuk menjalankan tanggung jawab menjadi lebih baik.

Sebaliknya, apabila nilai iklim organisasi dikatakan buruk atau tidak baik itu akan menjadi penghalang besar bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Secara keseluruhan, iklim organisasi ini mengacu kepada pekerja yang sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan tulang punggung perusahaan karena SDM sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Dewi (2016) SDM kunci utama dalam perkembangan dan kemajuan organisasi, sebab segala sesuatu tindakan

yang diambil tergantung dengan kondisi SDM yang ada. Oleh karena itu, apabila iklim organisasi bernilai buruk, maka kemungkinan terbentuknya OCB pada karyawan sangat kecil dan perusahaan akan merugi serta tidak dapat berjalan dengan baik.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mengatakan iklim organisasi mempengaruhi OCB pada karyawan, seperti penelitian dari Mukoffi & Tunggadewi (2018) yang mengatakan iklim organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya penelitian dari Khairuddin (2020) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh positif iklim organisasi terhadap OCB dengan nilai koefisien determinan sebesar 41,3%. Kemudian sejalan dengan penelitian Utami (2013) yang di dalam penelitiannya terdapat penjelasan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang memiliki hasil yaitu terdapat pengaruh yang signifikan. Meningkatnya iklim organisasi maka meningkat juga *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Peneliti memilih metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif yaitu pengolahan data dalam bentuk numerik pada analisis statistik. Dilihat dari derajat penjelasan posisi variabel, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu meneliti apakah ada hubungan sebab akibat atau pengaruh antara variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)), jika ada maka seberapa erat pengaruhnya (Sugiyono, 2016).

3.2 Identifikasi Variabel

Kata variabel memiliki makna yaitu sesuatu hal yang menjadi objek dalam sebuah penelitian. Biasanya variabel dalam penelitian dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi atau yang memiliki peran pada peristiwa yang diteliti (Suryabrata, 2011).

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Iklim Organisasi.
2. Variabel terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Iklim Organisasi

Iklim organisasi ialah pandangan karyawan mengenai suasana atau situasi di dalam organisasi atau perusahaan yang didasarkan pada hubungan interpersonal dan fasilitas yang didapat dari perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja serta OCB pada karyawan terhadap perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan alat ukur skala iklim organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan 6 (enam) aspek dari iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (1968) yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen yang kemudian skala diperkuat dengan penilaian dari *expert judgment*.

3.3.2 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) ialah perilaku pilihan dari karyawan secara sukarela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya tanpa mengabaikan tugas pokok demi terciptanya efektivitas dari fungsi-fungsi perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan alat ukur skala OCB yang disusun oleh peneliti berdasarkan 5 (lima) aspek dari OCB yang dikemukakan oleh Organ (2006), yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy* yang kemudian skala diperkuat dengan penilaian dari *expert judgment*.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Latipun (2011) berpendapat bahwa populasi ialah secara keseluruhan objek atau individu yang memiliki kriteria sesuai dengan target peneliti. Azwar (2011) berpendapat populasi diartikan dalam pengertian sekelompok subjek yang digeneralisasikan dari hasil penelitian, kelompok subjek ini harus memiliki ciri khusus atau ciri umum yang membedakannya dengan sekelompok subjek lainnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 87 pekerja UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2018) memiliki pendapat yaitu sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Oleh karena itu, sampel ialah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri khusus yang akan diselediki dan mewakili dari seluruh populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit daripada populasi.

Arikunto (2012) berpendapat bahwa jika jumlah populasi tidak lebih dari 100 individu, maka jumlah sampel diambil seluruhnya. Apabila populasi lebih dari 100 individu, maka bisa diambil 10 hingga 15% atau 20 hingga 25% dari jumlah populasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh (sensus) yaitu teknik dalam penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

Sehingga dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 individu yaitu 87 pekerja UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah, peneliti mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan data yaitu bagian dari alat mengumpulkan data yang dapat menentukan sukses tidak suksesnya penelitian yang dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dikarenakan peneliti perlu mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yang diteliti untuk mengetahui sejauh mana OCB yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan dan diproses pada saat yang bersamaan dengan metode statistik. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan skala, yaitu mengumpulkan data dengan daftar pernyataan yang diberikan kepada subjek berisi aitem-aitem. Dengan demikian, suatu alat ukur ketika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu skala iklim organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang disusun menggunakan model skala likert. Skala likert menggunakan lima kategorisasi yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Selanjutnya, subjek diberi instruksi mengisi salah satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Skala ini memuat pernyataan yang bersifat *favorable* yaitu pernyataan yang mendukung dan *unfavorable* yaitu pernyataan yang tidak mendukung. Penilaian

untuk pernyataan *favorable* bergerak dari sangat sesuai mendapat nilai 5 hingga sangat tidak sesuai mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* bergerak dari sangat tidak sesuai mendapat nilai 5 hingga sangat sesuai mendapat nilai 1 (Azwar, 2012).

3.5.1 Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dalam penelitian ini, skala OCB yang digunakan disusun oleh peneliti atas dasar aspek-aspek yang jelaskan oleh Organ (2006) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
***Blue print Organizational Citizenship Behavior* sebelum dan setelah Try Out**

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Altruism</i>	Perilaku membantu rekan kerja yang merupakan di luar tanggung jawabnya	1, 2, 4	3	4
	Perilaku yang menaati aturan dan tidak merugikan perusahaan	5, 6, 8	7, 9, 10, 11	7
<i>Sportmanship</i>	Perilaku toleransi, tidak mengeluh, dan tidak membesarkan masalah.	12, 13, 14, 15	16, 17, 18, 19, 20	9
	Keterlibatan karyawan dalam fungsi perusahaan	21, 22, 24, 25	23, 26	6
<i>Civic Virtue</i>				

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
	Mengikuti perkembangan serta menyimpan			
<i>Courtesy</i>	informasi-informasi penting mengenai perusahaan	27, 28	29, 30, 31, 32	6
Total				32

Berdasarkan hasil uji coba pada skala *organizational citizenship behavior*, dari 32 aitem semua dikatakan valid tidak ada yang gugur dengan hasil indeks reliabilitas 0,885 yaitu mendekati 1 maka dapat dikatakan skala OCB ini reliabel.

3.5.2 Skala Iklim Organisasi

Dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi yang disusun oleh peneliti atas dasar aspek-aspek yang dijelaskan oleh Litwin dan Stringer (1968) yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blue print Iklim Organisasi sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
	Karyawan mendapatkan			
Struktur	kejelasan mengenai peran, hak dan kewajiban.	2, 3, 4	1	4

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Standar	Karyawan mendapatkan kejelasan mengenai aturan dan batasan.	5, 7, 8, 9	6	5
Tanggung Jawab	Karyawan melaksanakan tanggung jawab dan menaati norma yang berlaku di perusahaan/organisasi.	10, 14, 15	11, 12, 13	6
Pengakuan	Karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerja dari perusahaan maupun atasan.	16, 17, 18, 19	-	4
Dukungan	Karyawan mendukung dan mendapat dukungan dari rekan kerja, atasan, maupun perusahaan.	20, 21, 23, 24, 25	22	6
Komitmen	Perasaan, dedikasi, dan loyalitas karyawan pada perusahaan/ organisasi tempatnya bekerja.	26, 27, 29, 30, 31, 32, 34	28, 33	9
Total				34

Setelah dilakukan uji coba pada 34 aitem terdapat 2 aitem gugur, yaitu aitem nomor 1 dan nomor 11. Dengan demikian, terdapat 32 aitem yang valid dengan indeks reliabilitas 0,866 yaitu mendekati 1 maka dapat dikatakan skala iklim

organisasi ini reliabel. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Blue print Iklim Organisasi sesudah Try Out

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Struktur	Karyawan mendapatkan kejelasan mengenai peran, hak dan kewajiban.	1, 2, 3	-	3
Standar	Karyawan mendapatkan kejelasan mengenai aturan dan batasan	4, 6, 7, 8	5	5
Tanggung Jawab	Karyawan melaksanakan tanggung jawab dan menaati norma yang berlaku di perusahaan/organisasi	9, 12, 13	10, 11	5
Pengakuan	Karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerja dari perusahaan maupun atasan	14, 15, 16, 17	-	4
Dukungan	Karyawan mendukung dan mendapat dukungan dari rekan kerja, atasan, maupun perusahaan	18, 19, 21, 22, 23	20	6
Komitmen	Perasaan, dedikasi, dan loyalitas karyawan pada perusahaan/organisasi tempatnya bekerja	24, 25, 27, 28, 29, 30, 32	26, 31	9
Total				32

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas menyiratkan sejauh mana instrumen atau skala pengukuran tepat dalam melakukan kemampuan pengukurannya. Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi dengan asumsi memberikan hasil informasi secara tepat menggambarkan variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Validitas isi dalam tinjauan ini mencakup penilaian *expert judgment*, khususnya pengujian isi skala dengan pemeriksaan yang wajar atau melalui ahli di bidangnya. Validitas isi adalah sejauh mana komponen dalam instrumen pengukuran relevan dan mewakili konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Peneliti memberikan skala untuk dievaluasi oleh *expert* pada kesesuaian antara aspek, indikator, dan aitem. Dengan tujuan agar evaluasi yang diberikan oleh *expert* menjadi acuan untuk menyelesaikan pengukuran selanjutnya (Azwar, 2012).

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas yang tak tergoyahkan tertuju pada konsistensi hasil pengukuran yang menyiratkan seberapa tinggi kecermatan pengukuran tersebut. Reliabilitas tak tergoyahkan dari skala alat ukur sering ditandai sebagai konsistensi yang pada tingkat fundamental memberitahu sejauh mana estimasi dapat memberikan hasil yang sama secara umum ketika alat ukur dibuat pada subjek yang sama. Tinjauan ini menggunakan prosedur Alpha Cronbach yang dibuat oleh Cronbach dengan

reliabilitas dari 0 hingga 1.00. Semakin tinggi koefisien bergerak menuju angka 1,00, semakin tinggi reliabilitas alat ukur (Azwar, 2012).

3.7 Metode Analisis Data

Dalam survey ini, metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi dan menggunakan perangkat sebagai program, khususnya program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). SPSS merupakan program PC yang digunakan untuk membedah informasi dengan pemeriksaan terukur, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah penyebaran data penelitian itu normal atau tidak, yang seharusnya terlihat dari kurva normal. Hitungan uji normalitas ditentukan dengan menggunakan program SPSS 24.00 *for windows*. Standar yang dipergunakan dalam menentukan apakah data tersebut normal atau tidak ialah jika $p > 0,05$, maka peredarannya normal. Jika $p < 0,05$ maka peredarannya tidak normal. Hal itu didasarkan pada perhitungan data yang diselesaikan menggunakan Uji *One Sampel Kolomogrov-Smirnov Test* (Azwar, 2013).

3.7.2 Uji Linearitas

Uji linieritas diarahkan agar dapat memutuskan apakah hubungan antara variabel yang diperiksa linear atau sebaliknya. Uji linieritas dibantu menggunakan program SPSS 24 *for windows* dengan hasil bahwa jika $p < 0,05$ maka kedua variabel tersebut bisa dikatakan linear dan sebaliknya jika $p > 0,05$, kedua variabel tersebut tidak linear (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas direncanakan agar membuktikan pada model regresi terdapat perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat kemiripan disebut homoskedastisitas dan jika bersifat beda disebut heteroskedastisitas. Tipe yang layak adalah tipe yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Mengetahui tidak terjadi heteroskedastisitas cenderung dilihat dari nilai signifikannya, jika $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diarahkan untuk memutuskan pengaruh iklim organisasi terhadap OCB. Metode terukur yang dipakai dipenelitian ini ialah teknik analisis regresi sederhana. Teknik ini dilakukan sebagai pengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi dengan alasan mendapatkan informasi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011). Pemenuhan ujian diselesaikan dengan bantuan program *SPSS 24.00 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kanchah Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Tarub yang terletak di jalan Raya Tangkil No. 96 Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal yang dibangun pada tahun 1986. Sejak berdiri hingga saat ini, Puskesmas Tarub sudah mengalami peningkatan secara fisik, sarana, prasarana, dan sumber daya manusianya yang kini berjumlah 87 karyawan yang terdiri dari dokter umum, dokter gigi, perawat umum, perawat gigi, bidan, staff administrasi, epidemiolog kesehatan, ahli gizi, promosi kesehatan, rekam medik, apoteker, asisten apoteker, analis kesehatan, *ambulance driver*, *cleaning service*, *security* dan Puskesmas Tarub ini dipimpin oleh Bapak dr. Fatkurochman yang sudah menjabat selama 3 tahun.

Puskesmas Tarub melayani 12 desa yaitu Desa Setu, Kemanggungan, Purbasana, Jatirawa, Karangmangu, Karangjati, Lebeteng, Bulakwaru, Tarub, Kabukan, Brekat, dan Desa Mindaka. Puskesmas Tarub sebagai puskesmas induk menyediakan pelayanan kesehatan laboratorium, rawat jalan, rawat inap, pengobatan umum, gigi, konseling gizi, kesehatan lingkungan, Kesehatan Ibu Anak (KIA) dan Pelayanan *Obstetric Neonatus Emergency* Dasar (PONED).

Sebagai unit pelaksana teknis daerah, Puskesmas Tarub memiliki motto yaitu “Tekadku Pelayanan Terbaik”.

4.2 Persiapan Penelitian

Persiapan sebelum penelitian, peneliti menyusun skala dan melakukan penilaian dengan bantuan *expert judgment* yang sesuai dengan variabel serta subjek yang akan diteliti yaitu Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., MA., Ph.D dengan proses penilaian yang berlangsung dari tanggal 28 Maret hingga 1 April 2022. Berdasarkan penilaian *expert*, terdapat beberapa aitem yang memerlukan perbaikan dalam penggunaan kalimat dan 2 (dua) aitem yang tidak relevan dengan indikator yang pada akhirnya aitem tersebut digugurkan.

Setelah perbaikan skala, peneliti melakukan uji coba dengan menyebarkan skala menggunakan media Google Drive yang disebarluaskan melalui akun media sosial yang dimulai pada tanggal 7 hingga 11 April 2022 dan memperoleh sebanyak 106 responden. Kemudian peneliti menjalankan pengolahan data menggunakan bantuan SPSS dan diperoleh hasil skala Iklim Organisasi dari 34 aitem gugur 2 aitem menjadi 32 aitem dengan nilai reliabilitas 0,866 dan skala OCB semua aitem sebanyak 32 dikatakan valid tidak ada yang gugur dengan nilai reliabilitas 0,885.

Kemudian, peneliti melakukan persiapan administrasi penelitian dengan meminta surat pengantar permohonan izin penelitian dari pihak Fakultas Psikologi yang ditujukan kepada Kepala Puskesmas Tarub yang dikeluarkan pada tanggal 14 April 2022 dengan nomor surat 462/E-UIR/27-F.Psi/2022. Peneliti secara langsung mengantarkan surat pengantar permohonan izin penelitian kepada kepala TU Puskesmas Tarub dan mendapatkan informasi bahwa kepala Puskesmas telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Puskesmas Tarub, namun untuk

pelaksanaan penelitian disesuaikan dengan jadwal serta kesediaan karyawan dan skala dititipkan kepada salah satu staff di Puskesmas Tarub.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian berlokasi di Puskesmas Tarub yang dimulai pada tanggal 19 April 2022. Sesuai dengan instruksi dari pihak puskesmas, peneliti menitipkan skala kepada salah satu staff puskesmas. Peneliti menyediakan 90 skala serta 8 kotak pena untuk dibagikan kepada seluruh karyawan Puskesmas Tarub sebagai responden dalam penelitian ini. Setelah penelitian dinyatakan selesai yaitu pada tanggal 17 Mei 2022, pihak Puskesmas Tarub mengeluarkan surat yang menerangkan bahwa peneliti telah selesai melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi.

4.4 Hasil Analisis Deskriptif

Peneliti menguraikan hasil analisis deskriptif menjadi 2 bentuk yaitu deskripsi data empirik dan data hipotetik yang terdiri dari data tersebut terdapat beberapa uraian yaitu X_{max} sebagai skor maksimum, X_{min} sebagai skor minimum, *mean* dan standar deviasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rentang Skor Data Penelitian

Variabel Penelitian	Skor yang diperoleh (Empirik)				Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X		Mean	SD	X		Mean	SD
	max	min			max	min		
OCB	142	96	115,98	8,837	160	32	96	21,333
IklmOrganisasi	143	98	117,55	9,402	160	32	96	21,333

Berdasarkan hasil pengamatan tabel 4.4 pada bagian data hipotetik, nilai rata-rata variabel OCB yaitu sebesar 96 dengan SD sebesar 21,333 begitu juga dengan variabel Iklim Organisasi yang mendapatkan nilai yang sama. Kemudian, berdasarkan data empirik yang diperoleh menggunakan bantuan SPSS, nilai rata-rata variabel OCB ialah sebesar 115,98 dengan SD sebesar 8,837 dan variabel iklim organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 117,55 dengan SD sebesar 9,402. Maka dari itu, terlihat perolehan data mean hipotetik dan empirik menunjukkan bahwa mean hipotetik lebih kecil dibandingkan mean empirik.

Kemudian, hasil dari deskripsi data penelitian diatas digunakan untuk kategorisasi skala yang ditentukan dari nilai *Mean* (rata-rata) dan *SD* (standar deviasi) empirik berdasarkan masing-masing skala. Berikut rumus kategorisasi skala:

Tabel 4.2

Rumus Kategori

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X > M+1,5SD$
Tinggi	$M+0,5SD < X \leq M+1,5SD$
Sedang	$M-0,5SD < X \leq M+0,5SD$
Rendah	$M-1,5SD < X \leq M-0,5SD$
Sangat Rendah	$X \leq M-1,5SD$

Keterangan :

M : *Mean* empirik

SD : Standar Deviasi

Dapat dilihat dari deskripsi data dengan menggunakan rumus di atas, maka untuk variabel iklim organisasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Iklim Organisasi

Rentang Nilai	Kategorisasi	F	%
$132 < X$	Sangat Tinggi	4	4,6 %
$122 < X \leq 132$	Tinggi	17	19,5 %
$113 < X \leq 122$	Sedang	37	42,5 %
$103 < X \leq 113$	Rendah	22	25,3 %
$X \leq 103$	Sangat Rendah	7	8 %
Total		87	100 %

Berdasarkan tabel di atas yang terdapat uraian kategorisasi variabel iklim organisasi subjek, skor terbanyak yaitu pada kategori sedang dengan frekuensi 37 dari 87 karyawan dengan persentase 42,5 % dari 100% karyawan yang terlibat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di UPTD Puskesmas Tarub secara dominan mempunyai skor sedang pada variabel iklim organisasi. Sedangkan untuk kategorisasi skor OCB dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala OCB

Rentang Nilai	Kategorisasi	F	%
$129 < X$	Sangat Tinggi	4	4,6 %
$120 < X \leq 129$	Tinggi	22	25,3 %
$112 < X \leq 120$	Sedang	31	35,6 %
$103 < X \leq 112$	Rendah	21	24,1 %
$X \leq 103$	Sangat Rendah	9	10,3 %
Total		87	100 %

Berdasarkan tabel di atas yang terdapat uraian kategorisasi variabel OCB subjek, skor terbanyak yaitu pada kategori sedang dengan frekuensi 31 dari 87 karyawan dengan persentase 35,6 % dari 100% karyawan yang terlibat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di UPTD Puskesmas Tarub secara

dominan memiliki skor sedang pada variabel OCB. Kemudian, terdapat data demografi penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5

Data Demografi Penelitian

Detail Data Demografi		F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	34,5 %
	Perempuan	57	65,5 %
Usia	21-30 Tahun	23	26,4 %
	31-40 Tahun	34	39,1 %
	41-50 Tahun	27	31 %
	>50 Tahun	3	3,4 %
Lama Bekerja	1-10 Tahun	51	58,6 %
	11-20 Tahun	18	20,7 %
	21-30 Tahun	16	18,4 %
	> 30 Tahun	2	2,2 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada kategori jenis kelamin jumlah terbanyak ialah perempuan dengan jumlah 57 orang dan persentase 65,5 %. Pada kategori usia, jumlah terbanyak ialah usia 31 - 40 tahun dengan jumlah 34 orang dan persentase 39,1 % dan selanjutnya untuk kategori lama bekerja jumlah terbanyak ialah 1 – 10 tahun dengan jumlah 51 orang dan persentase 58,6 %.

4.5 Uji Asumsi

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan sebagai penentuan apakah penyebaran data penelitian itu normal atau tidak. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 2 variabel yaitu iklim organisasi dan OCB. Penyebaran data normal atau tidaknya dapat diketahui melalui kaidah yang digunakan yaitu apabila $p > 0,05$ maka sebaran data normal, sedangkan apabila $p < 0,05$ maka sebaran data tidak normal (Azwar, 2013).

Selanjutnya menganalisis data dengan *one sample kolmogrov-smirnov test* menggunakan bantuan *SPSS 24 for windows* yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Signifikansi	Keterangan
OCB	0,200 ($p > 0,05$)	Normal
Iklim Organisasi	0,200 ($p > 0,05$)	Normal

*. *This is a lower bound of the true significance.*

a. *Lilliefors Significance Correction*

Berdasarkan tabel di atas yaitu tabel hasil uji normalitas, dapat dilihat bahwa variabel OCB dan iklim organisasi memiliki nilai yang sama yaitu $0,200 > 0,05$. Kedua variabel dapat dikatakan berdistribusi normal dikarenakan nilai dari keduanya memiliki signifikan lebih besar dari 0,05.

4.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel yang diteliti linear atau tidak. Pengujian linearitas ini menggunakan bantuan program *SPSS 24 for windows* dengan hasil jika nilai $p < 0,05$ maka kedua variabel dapat dikatakan linear dan sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka kedua variabel dikatakan tidak linear (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji linearitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas - ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
OCB	*	<i>Between Groups</i>	3656,482	32	114,265	2,017	0,011
		<i>Linearity</i>	2457,480	1	2457,480	43,375	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	1199,002	31	38,677	0,683	0,873
		<i>Within Groups</i>	3059,472	54	56,657		
		Total	6715,954	86			

Berdasarkan tabel di atas, nilai skor Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Sig. *Deviation from linearity* sebesar $0,873 > 0,05$ maka dapat disimpulkan, terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel iklim organisasi dengan OCB.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan demi mengetahui dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu lainnya. Demi mengetahui tidak terjadi heteroskedastisitas bisa dilihat berdasarkan nilai signifikan, apabila $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
(Constant)		
IklmOrganisasi	0,892 ($p > 0,05$)	Tidak Heteroskedastisitas

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,892. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dari penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

Dari hasil uji asumsi di atas, menunjukkan setiap skor yang diperoleh sudah melengkapi syarat untuk digunakan dalam pengujian statistik lebih lanjut yaitu pengujian hipotesis.

Hipotesis yang akan diuji ialah hipotesis H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan salah satu teknik statistik yaitu teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS 24 for windows* dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	49,139	9,573		5,133	0,000
	Iklim Organisasi	0,569	0,081	0,605	7,004	0,000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 49,139 + 0,569X$$

Keterangan : Y variabel dependen

b : koefisien variabel X

a : konstanta

X : variabel independen

Kemudian, dari tabel 4.13 dapat dilihat nilai t hitung 7,004 ($> t$ tabel 1,98827) dan nilai signifikansi iklim organisasi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna hipotesis H_a diterima yaitu terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel iklim organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Sugiyono, 2011).

Selanjutnya, pengujian hipotesis ini dilakukan perhitungan koefisien determinasi untuk menganalisis seberapa besar pengaruh iklim organisasi (X) terhadap OCB (Y) yang terangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.605 ^a	0,366	0,358	7,078

a. *Predictors:* (*Constant*), IklimOrganisasi

Dapat dilihat tabel di atas yaitu hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai R Square 0,366. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap OCB sebesar 36,6 % dan sisanya yaitu 63,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (Sugiyono, 2011).

4.7 Pembahasan

Berdasarkan rangkaian pengolahan data statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa skala atau alat ukur telah valid dan reliabel yaitu 32 aitem iklim organisasi dengan nilai reliabel 0,866 dan 32 aitem OCB dengan nilai reliabel 0,856. Kemudian, data yang diperoleh dari 87 responden sudah berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sudah linear dengan nilai Sig. *Linearity* $0,000 < 0,05$ nilai Sig. *Deviation from linearity* $0,873 > 0,05$, dan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi $0,892 > 0,05$.

Sehingga pengolahan data bisa dilanjutkan dengan uji hipotesis yaitu uji regresi linear sederhana, didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan variabel iklim organisasi terhadap variabel OCB. Dalam arti, semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi nilai OCB, begitu sebaliknya semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah nilai OCB. Persentase pengaruh iklim organisasi terhadap OCB yaitu sebesar 36,6% dan sisanya sebanyak 63,4 % yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil dari uji hipotesis yang telah didapatkan peneliti, sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Khairuddin (2020) yang memiliki kesimpulan semakin tinggi nilai dari iklim organisasi maka semakin tinggi juga nilai dari *organizational citizenship behavior*. Ditambah penelitian dari Mukoffi & Tungadewi (2018) yang meneliti di PT. Terminix Indonesia Pasuruan memiliki hasil iklim organisasi mempengaruhi OCB.

Kemudian, penelitian dari Utami (2013) yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel OCB. Selanjutnya, penelitian Ukkas & Latif (2017) yang memiliki kesimpulan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan.

Pudjiomo & Sahrah (2019) juga meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pegawai dengan hasil iklim organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB yang artinya apabila iklim organisasi meningkat khususnya pada kantor BPKAD maka OCB pegawai juga akan meningkat. Kemudian, penelitian dari Waspodo & Minadaniati (2012) yang memiliki hasil penelitian tingkat OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya terbilang cukup baik dan iklim organisasi juga terbilang baik, dalam perhitungan regresi linear sederhana terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap OCB.

OCB memiliki beberapa faktor yang salah satu diantaranya yaitu iklim organisasi (Organ, 2006). Iklim organisasi merupakan pandangan dari anggota terhadap suasana internal organisasi. Sedangkan OCB yaitu perilaku anggota yang secara sukarela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya tanpa mengabaikan tugas pokok demi perusahaan/organisasi tempat ia berada. Demi terciptanya OCB pada anggota organisasi maka persepsi anggota terhadap iklim organisasi harus baik dikarenakan anggota memerlukan rasa percaya terhadap organisasi agar ia bisa mendedikasikan dirinya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa menjalin hubungan yang baik secara interpersonal sesama rekan kerja maupun antar organisasi dengan karyawan akan dapat meningkatkan OCB sehingga karyawan dapat meningkatkan efektivitas dari fungsi-fungsi organisasi.

Peneliti mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, salah satunya ialah peneliti tidak bisa mengamati secara langsung responden mengisi skala yang sudah peneliti sediakan, dikarenakan tempat penelitian menginformasikan agar skala dititipkan kepada salah satu staff dan dapat diambil kembali ketika staff menginformasikan skala sudah terisi semua oleh seluruh karyawan. Lain dari pada itu, populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini masih tergolong sempit hanya karyawan dari Puskesmas Tarub yang jumlahnya di bawah 100 karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, peneliti memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Tarub, Tegal, Jawa Tengah. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam pembentukan serta peningkatan OCB pada karyawan.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Di tengah kesibukan dalam melayani masyarakat, diperlukan adanya waktu liburan atau kegiatan bersama demi terciptanya kedekatan dan saling mengenal antar karyawan. Liburan atau kegiatan bersama diperlukan agar menumbuhkan perasaan bahagia di hati karyawan. Sehingga, berawal dari perasaan yang bahagia dan lebih mengenal antar karyawan, nilai dari iklim organisasi akan meningkat dan OCB akan terbentuk lebih baik di setiap karyawan.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan untuk dapat lebih mendedikasikan diri kepada organisasi. Kemudian, selain menyelesaikan pekerjaan pokok diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan sukarela yaitu dengan saling tolong menolong antar pekerja. Ciptakan komunikasi yang lebih aktif agar dapat menyelesaikan masalah bersama tanpa adanya salah paham, sehingga dapat meminimalisir masalah yang terjadi di lapangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, jika peneliti selanjutnya memiliki ketertarikan yang sama dengan penelitian ini, diharapkan agar dapat menambahkan responden dan apabila situasi dan kondisi peneliti selanjutnya memungkinkan, diharapkan dapat memberikan skala secara langsung kepada setiap responden, agar lebih objektif hasil yang didapat demi mengurangi adanya kekhawatiran pengisian secara asal-asalan dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, I. M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1), 1–14.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. M. K. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, E. R., Novliadi, F., Leila, G., Psikologi, F., & Utara, U. S. (2003). *Emosional Terhadap Organizational Citizenship*.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>

- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Latipun. (2011). *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Mukoffi, A., & Tunggadewi, U. T. (2018). *Universitas Tribhuwana Tunggadewi*. 3, 32–46.
- Mursita, W. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2).
- Novita, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Servant, Motivasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 105. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2020.152.386>
- Organ, D.W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, Inc., California.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Rini, S. P. et. all. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Setiyawan, S. (2021). Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan UMKM Nabil Konveksi Tingkir. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 157–166. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34015>
- Soraya, S. A. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan*. 7(4), 596–607.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed*

Methods). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suryabrata, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada.

Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.

Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782–790.

Tirtasari, P. (2014). *Peranan Organizational Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>

Utami, H. N. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Koperasi. *E-Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 7(2), 1–7.

Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depo*, 3(1), 1–16.