

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT
DI RSUD H. ABDUL MANAN SIMATUPANG KISARAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

MEISY MEGA ADELINA HUTABARAT

16.860.0390



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id) 17/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat di RSUD H. Abdul Manan Kisaran

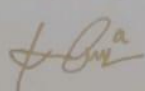
Nama : Meisy Mega Adelina Hutabarat

NPM : 168600390

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

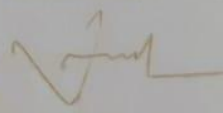
Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Istiana, S.Psi., M.Pd, M.Psi)

Pembimbing II



(Nafesa, S.Psi., M.Psi)

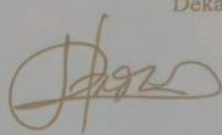
Mengetahui:

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi)

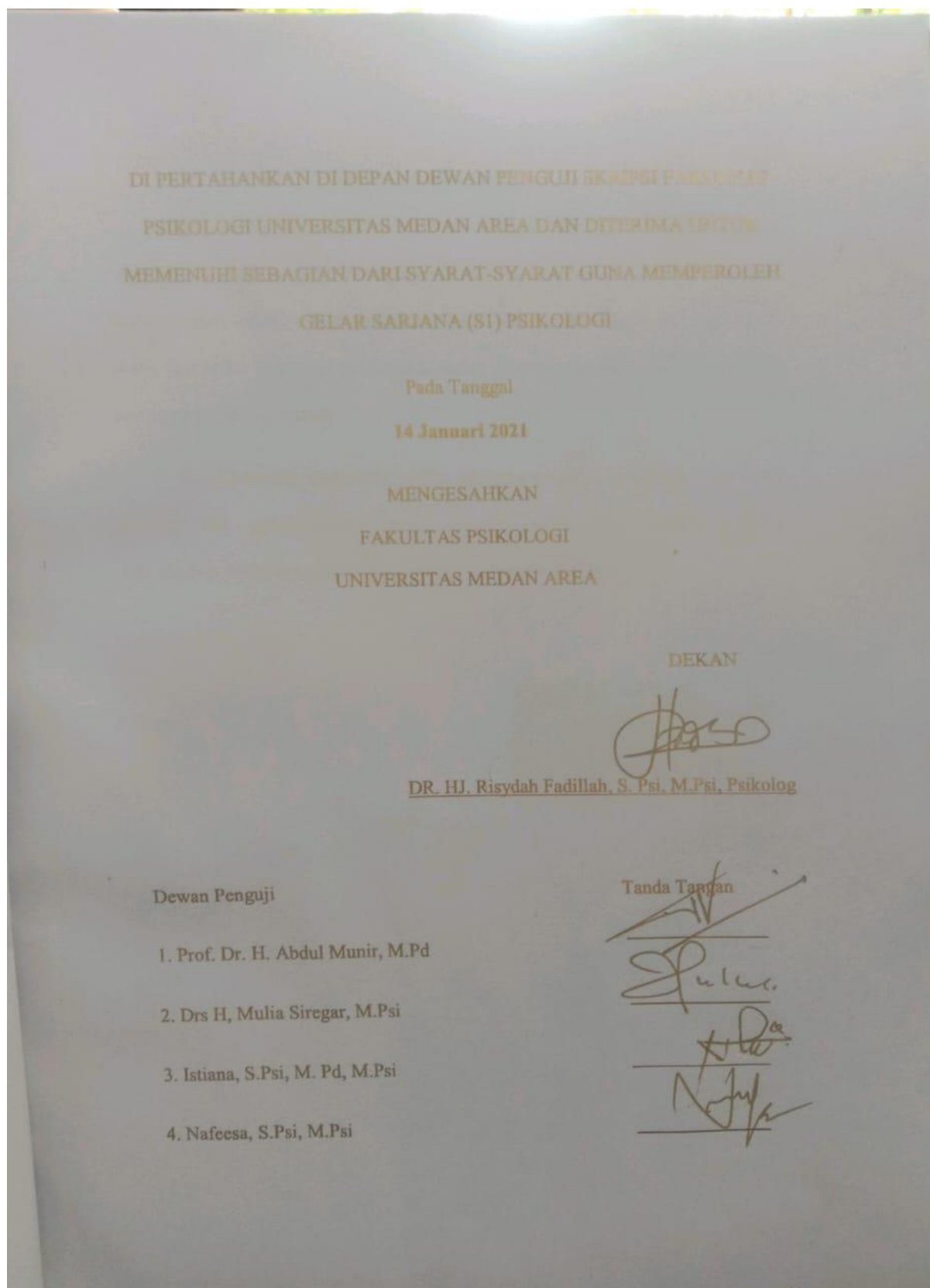
Dekan



(Dr. Hj. Risydah Fadillah, S. Psi M.Psi, Psikolog)

Tanggal Lulus Sidang Meja Hujau:
14 Januari 2021

ii



HALAMAN PERNYATAAN

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 aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



14 Januari 2021

Meisy Mega Adelina Hutabarat

(168600390)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Meisy Mega Adelina Hutabarat.
NPM : 168600390
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Di RSUD. H. Abdul Manan Simatupang Kisaran

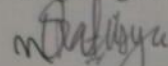
Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 14 Januari 2021

Yang mengatakan



Meisy Mega Adelina Hutabarat

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PERAWAT DI RSUD. H. ABDUL MANAN SIMATUPANG KISARAN

Meisy Mega Adelina Hutabarat

16.860.0390

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel bebas Iklim Organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran yang bekerja di ruang rawat yang berjumlah 114 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala Iklim Organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan bentuk skala Likert. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,718 dengan $p < 0,000$, hal ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti semakin baik Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*, sebaliknya semakin buruk Iklim Organisasi semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,667$ artinya Iklim Organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 66,7%, sedangkan sisanya sebesar 33,3% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat yaitu kepuasan kerja, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, dan jenis kelamin.

Kata Kunci : Iklim Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*; Perawat

**THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP IN NURSES AT RSUD. H. ABDUL
MANAN SIMATUPANG KISARAN**

Meisy Mega Adelina Hutabarat

16.860.0390

Abstract

The purpose of this study was to see the relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior in nurses. The dependent variable in this study is the Organizational Citizenship Behavior and the independent variable Organizational Climate. The population in this study were all nurses at RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran who work in the ward, totaling 114. the sampling technique used total sampling, namely the sampling technique using the whole sample from the total population. The measuring instrument used is the Organizational Climate scale and the Organizational Citizenship Behavior scale using the Likert scale form. Data management in this study using Pearson's Product Moment correlation technique. The results showed a correlation of 0.718 with $p < 0.000$, this means that there is a significant positive correlation between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. This means that the better the Organizational Climate, the higher the Organizational Citizenship Behavior, conversely, the worse the Organizational Climate, the lower the Organizational Citizenship Behavior. The determinant coefficient of the correlation is $r^2 = 0.667$, meaning that Organizational Climate provides an effective contribution to Organizational Citizenship Behavior by 66.7%, while the remaining 33.3%. Other factors that influence in this study that are not visible are job satisfaction, personality and mood. mood), perceptions of organizational support, tenure, and gender.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, Nurse.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua ku, mamak dan ayah (Andi Partogian Hutabarat/Nuri Turiana Silalahi) yang telah memperjuangkan putri nya sampai kepada gerbang kehidupan yang sesungguhnya, dan selalu memberikan kasih sayang dan motivasi.
2. Kepada adik-adikku Nelly Aquindy Hutabarat dan Samuel Sacristan Hutabarat yang juga berpartisipasi dalam penyusunan skripsiku.
3. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
4. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

7. Ibu Istiana S. Psi, M. Pd selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Nafeesa, S. Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Kepada para perawat yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
12. Kepada nenek dan opung yang selalu memberikan doa yang terbaik kepada saya selaku cucu pertama mereka yang berhasil dikuliahkan oleh orang tua saya, dan buat opung doli yang sudah bahagia di surga.
13. Kepada Endo Rifaldo Manurung, kekasih hati yang mau diajak kesana kemari selama proses penyusunan skripsiku, terimakasih banyak ya.
14. Kepada sahabatku Meutia Maharani Ramadhania, Suci Sakinah Tobing, Marwah Tanjung, Liza Oktavia Siregar, Afulina Sembiring, dan Siti Ramadhayanti yang selalu bersamaku selama perkuliahan dan teman seperjuanganku.

15. Kepada sahabatku yang ada di kampung halaman Furqon Khodariah, yang mau disusahin nemenin waktu penelitian.
16. Kepada Nuzulia Bahri Sirait yang udah mau nemenin ke kampus untuk bimbingan dan nemenin pas aku acc semhas.
17. Kepada RSUD. H. Abdul Manan Simatupang terimakasih atas partisipasi dan kerja samanya selama penelitian.
18. Kepada senior-senior yang telah membantu baik dari segi informasi maupun pengetahuan.
19. Seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Medan, 12 September 2020

Penulis

MOTTO

"TIDAK ADA MANUSIA YANG SANGAT MENCINTAI KITA
HINGGA SAAT INI, KECEUALI KEDUA ORANG TUA KITA "

(Penulis)

MEISY MEGA ADELINA HUTABARAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SUB JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>Abstract</i>	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
MOTTO	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	9

D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Perawat.....	11
1. Pengertian Perawat.....	11
2. Peran Perawat.....	13
3. Tugas Perawat	15
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i>	24
4. Motif-motif yang Mendasari <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i>	26
5. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
C. Iklim Organisasi	31
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	31
2. Dimensi Iklim Organisasi	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	38

D. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	43
E. Kerangka Konseptual	45
F. Hipotesis.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Identifikasi Variabel.....	47
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Validitas dan Reliabilitas	50
G. Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Orientasi Kancan Penelitian	54
B. Persiapan Penelitian	56
1. Persiapan Administrasi.....	56
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	57
C. Pelaksanaan Penelitian	60
1. Hasil Uji Skala Iklim Organisasi.....	60
2. Hasil Uji <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	62
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	64
1. Uji Asumsi	65
2. Hasil Perhitungan Uji Analisis Hipotesis.....	68

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik...	69
E. PEMBAHASAN	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Tabel Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba	58
Tabel II. Distribusi Tabel Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Uji Coba.....	59
Tabel III. Distribusi Tabel Skala Iklim Organisasi Sesudah Uji Coba ...	61
Tabel IV. Distribusi Tabel Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sesudah Uji Coba.....	63
Tabel V. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	64
Tabel VI. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	66
Tabel VII. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	67
Tabel VIII. Hasil Uji Analisis Hipotesis Korelasi	69
Tabel IX. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	71

DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Kurva Normal Iklim Organisasi.....	72
Kurva Normal <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	81
Alat Ukur Penelitian.....	81
LAMPIRAN B	90
Validitas dan Reliabilitas	90
LAMPIRAN C	103
Uji Normalitas	103
LAMPIRAN D	106
Uji Linearitas.....	106
LAMPIRAN E	110
Uji Hipotesis	110
LAMPIRAN F	113
Surat Penelitian	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Rumah sakit adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat pada suatu wilayah. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kesembuhan dan kesehatan pasien yang diupayakan untuk peningkatan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, merata, terjangkau dan dapat diterima oleh masyarakat. Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan yang optimal yang didukung oleh sumber daya yang berkualitas tanpa memandang status sosial.

Kemajuan pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan berdampak besar terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat professional, dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja secara mandiri dan dapat pula bekerja sama dengan profesi lain (Ismani, 2001). Perkembangan industri rumah sakit yang sangat pesat menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, baik di pasar domestic maupun pasar internasional. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan pelanggan.

RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat Asahan yang juga menjadi pusat rujukan dari kabupaten jiran seperti Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Kota Madya Tanjung Balai, Kabupaten Simalungun dan Kabupaten Batu Bara. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik maka RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran harus dapat dikelola dengan baik karena baik atau buruknya pengelolaan akan tercermin dari kinerja rumah sakit itu sendiri.

Perawat sendiri dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Beberapa faktor untuk mencapai kualitas pelayanan yang baik bagi penyedia jasa adalah dengan menumbuhkan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan (Olorunniwo, 2006).

Sikap yang dapat meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit adalah perilaku ekstra peran atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ekstra peran tersebut merupakan sikap pegawai yang rela melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja mengenai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa pamrih meskipun mengerti jika ada resiko yang akan dihadapi. Sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku ekstra peran atau yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Organ dalam Djati (2009) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Sedangkan, Gibson (2011) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau keadaan lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta oleh atasan, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh.

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Kondisi itu terjadi jika perawat melihat persepsi yang baik tentang organisasinya, termasuk iklim organisasi (Runtu dan Widyarini, 2009). Oleh karena itu jika seluruh perawat telah memiliki OCB yang tinggi, maka secara tidak langsung mereka siap untuk melakukan pekerjaan yang bukan menjadi bagian dari tugasnya sebagaimana tertera dalam *job description*, dan perilaku OCB ini akan meningkatkan efektifitas rumah sakit tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh banyak faktor. Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*).

Berdasarkan uraian diatas, mengenai beberapa hal yang mempengaruhi atau yang menjadi faktor OCB adalah secara tidak langsung yakni faktor lingkungan atau biasa disebut dengan iklim organisasi yang akan membentuk persepsi yang akhirnya mencerminkan suasana para anggota didalamnya maupun organisasi tersebut.

Iklim merupakan sesuatu yang dapat dirasakan, konsepnya sangat abstrak tetapi dapat dirasakan, oleh karena itu gambaran mengenai iklim organisasi dapat ditangkap melalui persepsi dari para anggotanya.

Dengan kata lain bahwa iklim organisasi merupakan pemahaman anggota organisasi mengenai organisasinya. Setiap organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing, oleh karena itu setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda-beda, dan karakteristik inilah yang dijelaskan melalui iklim organisasi.

Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Iklim organisasi di rumah sakit akan sangat menentukan kenyamanan di rumah sakit, bahkan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan orang-orang yang belajar maupun bekerja dilingkungan tersebut. Oleh karena itu iklim organisasi di rumah sakit yang kondusif akan sangat dibutuhkan. Apabila iklim organisasi baik, maka OCB akan lebih mudah terwujud sehingga visi dan misi rumah sakit dapat tercapai. Dan tentu itu akan membawa keuntungan bagi suatu instansi atau organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa perawat yang bekerja di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran, pada tanggal 22 Juli 2020 peneliti melihat bahwa sifat OCB pada perawat di RSUD H. Abdul Manan masih belum maksimal, dapat dilihat dari perawat yang masih datang terlambat pada jam *shift* nya, dan teman kerjanya langsung pulang ketika waktu *shift*nya telah selesai. Pada saat itu ada juga keluarga pasien yang meminta perawat untuk datang ke ruangan, namun mereka cuek dan memberitahu bahwa itu adalah ruangan dari perawat yang lain. Dan ketika peneliti mengobservasi ke ruangan lain, ada beberapa perawat yang sedang berkumpul dan bersantai, dan kebetulan saat itu juga ada kepala ruangan yang bersenda gurau terhadap rekan kerja lainnya, terutama ketika peneliti mencoba untuk mewawancarai salah satu diantara dari mereka, mereka terlihat seperti saling mengoper perintah dari kepala ruangan tersebut hingga akhirnya kepala ruangnya yang mengambil alih.

Peneliti menyimpulkan bahwa perilaku OCB mereka masih kurang baik karena tolong-menolong antar rekan kerja belum cukup baik, namun untuk kondisi iklim organisasi mereka cukup memuaskan, karena mereka membangun relasi yang hangat baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja.

Berikut adalah kutipan wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu perawat yang bekerja di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran pada tanggal 22 Juni 2020:

“Saya kalau jam shift saya udah habis ya pulang lah dek, karena dirumah pun saya ada kerjaan, ngurusin anak, pande-pande kita bagi waktu kan. Kalau misal teman saya ada yang terlambat ya itu nanti biar dia aja yang menyelesaikan sendiri, dalam artian menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya kerjakan tetapi belum selesai karena shift saya sudah habis. Tapi gitupun dek kalau teman pengganti shift saya belum datang, saya biasanya bilang ke rekan yang lain, nanti bilang sama si ini ya kak ke ruangan ini, gitu lah dek.

Berdasarkan latar belakang dan dari segi hal tersebut peneliti melihat adanya perilaku OCB yang belum maksimal sehingga menjadi ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan oleh klien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan 50-60% dari seluruh tenaga yang bertugas merawat dan menjaga pasien selama 24 jam sehari (Runtu, 2009). Banyaknya masalah kesehatan yang terjadi saat ini membawa masyarakat mau tidak mau sering menggunakan layanan rumah sakit. Perawat akan menjadi salah satu profesional kesehatan yang paling banyak berhubungan dengan pasien maupun dengan keluarga pasien.

Perawat pada posisi kerjanya harus membutuhkan bantuan teman sepekerjaannya pada saat bekerja. Dan tentunya bantuan ini bukanlah bantuan yang mengharapkan balas budi ataupun imbalan, dengan kata lain perawat harus menekuninya, menekuni pekerjaan diluar tugas yang ia gandrungi karena tuntutan dari rekan kerja yang tidak bisa dan berhalangan dalam penguasaan tugas. Perilaku OCB sangat penting untuk menciptakan suasana rumah sakit yang nyaman dan berkualitas. Dari latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

Dari banyaknya masyarakat yang pergi untuk berobat ke rumah sakit, membuat masyarakat sangat membutuhkan jasa perawat dalam proses pengobatan selain dengan dokter. Perawat tentunya diharapkan mampu bekerja secara profesional dan tidak memandang bulu ketika melakukan pekerjaannya dalam menolong kesembuhan pasien.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada perawat RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran menarik kesimpulan bahwa perawat memiliki sifat OCB yang minim pada saat bekerja. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui adakah Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.

C. BATASAN MASALAH

Untuk memfokuskan masalah penelitian agar lebih sempurna dan lebih fokus, maka penelitian ini dibatasi hanya pada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD. H. Abdul Manan Simatupang yang bekerja di ruang rawat inap dengan jumlah populasi 114 orang.

D. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran?”

E. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: Hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran”.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan dan sumbangan teoritis khususnya bidang Psikologi Industri terkait hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber informasi dan dasar untuk melakukan penelitian lain dalam melihat hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan tambahan informasi yang berguna bagi rumah sakit atau perawat dalam sikap *Organizational Citizenship Behavior* di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan informasi yang aktual mengenai aspek yang diteliti dan yang belum diteliti pada penelitian ini. Bagi para akademis, dapat menjadi salah satu referensi didalam melakukan penelitian mengenai iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PERAWAT

1. Pengertian Perawat

Perawat merupakan tenaga profesional kesehatan yang paling dekat dengan pasien. Tugasnya adalah memberikan pelayanan prima dan terbaru untuk pasien dalam bentuk asuhan keperawatan. Posisinya sebagai rekan dokter dalam memberikan pelayanan pada pasien membutuhkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Ia juga dituntut untuk bisa memberikan inovasi dalam pelayanan tanpa mengabaikan dan membahayakan kebutuhan pelayanan kesehatan (Dewi Murdiyanti, 2016) . Para perawat harus memiliki seni dalam merawat individu yang mengalami gangguan kesehatan. Menurut *Oxford American Dictionary*, 1980, keperawatan sebagai suatu seni berarti keterampilan praktik diperoleh melalui pengalaman atau pengawasan (Brockopp, 2000).

Keperawatan sebagai seni dan ilmu bisa saja keduanya saling mempengaruhi dalam tatalaksana asuhan. Namun, dalam setiap tindakan perawat harus berdasarkan penelitian, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Perawat harus dapat membedakan seni dan ilmu. Seni muncul karena pengalaman seseorang dalam melakukan asuhan. Ilmu dapat digali dan dibentuk melalui berbagai metode. Pelibatan intuisi, pendekatan pemecahan masalah, menggunakan alasan logis, pengalaman dan penyelidikan ilmiah merupakan cara yang dapat digunakan untuk menggali ilmu baru dalam praktik keperawatan.

Perawat adalah tenaga profesional di bidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawatan. Perawat bertanggung jawab untuk perawatan, perlindungan, dan pemulihan orang yang terluka atau pasien penderita penyakit akut atau kronis, pemeliharaan kesehatan orang sehat, dan penanganan keadaan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan. Dalam uraian ini dijelaskan beberapa peran perawat sebagai tenaga kesehatan yang dikemukakan oleh Lumenta (dalam Yulianita 2010) yaitu perawat memberikan pelayanan kesehatan pada pasien tanpa terikat pada pertimbangan kebangsaan, suku, agama, ras, dan kepercayaan. Perawat bekerja sama dengan anggota profesi lainnya untuk meningkatkan upaya memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, perawat melindungi pasien bila asuhannya dan kenyamanannya dirugikan untuk tindakan yang tidak berkompeten.

Perawat sebagai tenaga kesehatan yang profesional mempunyai kesempatan paling besar untuk memberikan pelayanan kesehatan khususnya pelayanan atau asuhan keperawatan yang komprehensif dengan membantu pasien memenuhi kebutuhan dasar yang holistik. Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus kehidupan manusia (Nursalam, 2013).

2. Peran Perawat

Peran perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun diluar dari profesi keperawatan yang bersifat konstan. Jika ia seorang perawat, peran yang diharapkan adalah peran sebagai perawat bukan sebagai dokter (Asmadi, 2008).

Peran perawat menurut konsorium ilmu kesehatan tahun 1998 yaitu sebagai berikut:

a. Pemberi Asuhan Keperawatan

Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian layanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dasar manusia. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana hingga yang kompleks.

b. Advokat Klien

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lainnya dalam pengambilan persetujuan terhadap pasien.

Peran ini juga dapat mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya, hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri, dan hak untuk menerima ganti rugi atas kelalaian.

c. Edukator

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam peningkatan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit, bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

d. Kolaborator

Peran perawat disini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi, dan lainnya dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

e. Koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan, serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

f. Konsultan

Peran disini adalah sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

g. Peneliti/Pembaharu

Peran sebagai pembaharu dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran perawat adalah pemberi asuhan keperawatan, advokat klien, edukator, koordinator, kolaborator, konsultan dan peneliti/pembaharu.

3. Tugas Perawat

Tugas dalam menjalankan tugas perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan dalam proses keperawatan.

Tugas perawat ini disepakati dalam Lokakarya (1983), yaitu sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data.
- b. Menganalisis rencana dan menginterpretasi data.
- c. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan.

- d. Menggunakan dan menerapkan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu perilaku, sosial budaya, ilmu biomedik dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
- e. Menentukan kriteria yang dapat diukur dalam menilai rencana keperawatan.
- f. Menilai tingkat pencapaian tujuan.
- g. Mengidentifikasi perubahan-perubahan yang diperlukan.
- h. Mengevaluasi data permasalahan keperawatan.
- i. Mencatat data dalam proses keperawatan.
- j. Menggunakan catatan klien untuk memonitor kualitas asuhan keperawatan.

B. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Definisi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Menurut Organ dalam Djati (2009) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Definisi lain yang ditawarkan oleh Organ (1999) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Sementara itu Dyne, dkk (1995) yang mengusulkan kontruksi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Fokus dari konsep OCB adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional.

Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stamper dan Dyne, 2001) :

1. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
2. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak tampak.

3. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
4. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

Menurut Stamper dan Dyne (2001), kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan ditentukan oleh dua faktor, yaitu:

1. Persepsi manajerial dan karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab karyawan yang sering tidak seragam.
2. Persepsi karyawan akan tanggung jawab dan kinerja mereka ditentukan oleh kepuasan kerja mereka.

Organ, Podsakoff, MacKenzie (2006) memaparkan *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB yaitu perilaku individu yang terdiskresi, secara tidak langsung atau eksplisit diakui dengan sistem *reward* dan agregat untuk meningkatkan fungsi efektif dan efisien sebuah organisasi. *Organization Citizenship Behavior* mengikutsertakan sebagian perilaku mencakup perilaku suka menolong orang lain, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur pada tempat kerja. Perilaku ini menunjukkan nilai tambah karyawan yang adalah salah satu bentuk tingkah laku prososial.

Sedangkan, OCB menurut Organ dalam Bolino, *et all* (2002) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan.

OCB menjadi aspek yang hampir jarang terjadi dalam lingkup aparatur pemerintahan. Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. Organ juga mencatat bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan *performance* (kinerja)”.

Menurut Sloat (dalam Legiyantio, 2007) OCB adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi di dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan dalam bentuk materi (dengan insentif). Gibson, *et al* (2011) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson, *et al* (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

OCB sebagai *output* dari paradigma organisasi menjadi teramat penting dalam studi perilaku organisasi kontemporer, khususnya di sektor publik. Menurut Enhart (2004) dalam Khalid dan Ali (2005) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

Menurut Pareke (2008) OCB merupakan salah satu bentuk *extra-role*, perilaku yang tidak termasuk sebagai salah satu peran kerja resmi seseorang, karena OCB merupakan peran yang dilakukan secara sukarela.

Definisi lain dari Johns (1996, dalam Budihardjo 2014) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Organizational didefinisikan dalam dua kategori besar. Pertama, OCBO (*Organizational Citizenship Behaviour Organization*) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, misalnya memberi pemberitahuan sebelumnya ketika tidak bisa datang bekerja dan yang kedua adalah OCBI (*Organizational Citizenship Behaviour Individual*) yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan misalnya membantu seorang karyawan melaksanakan tugas tertentu (Williams dan Anderson, 1991 dalam Budihardjo, 2014).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang OCB maka dapat ditarik kesimpulan bahwa OCB merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan secara ikhlas dan sukarela dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Organ *et al* (2006) menjelaskan bahwa *Organization Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi, yaitu:

a. *Altruism* (ketidakegoisan)

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.

b. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima. Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

c. *Sportmanship* (sikap sportif)

Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

d. *Courtesy* (Kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain. Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Aspek ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

e. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan.

Organ (1990) menambahkan dimensi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan:

1. *Peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (sebagai stabilisator dalam organisasi).
2. *Cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi tinggi.

Menurut Podsakoff et al (2000) ada tujuh dimensi *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

1. *Sportmanship*, yaitu kehendak atau keinginan untuk bertoleransi kepada ketidaknyamanan yang timbul menentukan kerja tanpa komplain.

2. *Civic Virtue*, yaitu komitmen karyawan kepada perusahaan dengan menyeluruh seperti menghadiri rapat, memberikan pendapat, atau ikut berpartisipasi aktif dalam aktivitas perusahaan.
3. *Helping Behavior*, yaitu tingkah laku sukarela karyawan untuk tolong menolong teman kerja atau mencegah adanya permasalahan berhubungan dengan pekerjaan.
4. *Organizational Loyalty*, yaitu bentuk tingkah laku kesetiaan pegawai kepada perusahaan seperti menunjukkan *image* positif tentang perusahaan, membela perusahaan dari suatu ancaman dari luar dan mendorong dan juga membela tujuan organisasi.
5. *Organizational Compliance*, yaitu tingkah laku seseorang yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi walaupun tidak ada pihak yang menjadi pengawas.
6. *Individual Initiative*, yaitu bentuk dukungan dari dalam diri seseorang untuk menjalankan tugas secara lebih baik ataupun melampaui standart yang telah ditetapkan.
7. *Self Development*, yaitu tingkah laku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *Organization Citizenship Behavior* terdiri dari *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: kepuasan kerja, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*).

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2006).

2. Iklim Organisasi

Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

3. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya ocb secara individual maupun kelompok. Dijelaskan oleh George dan Brief (dalam Rachmawati, 2000) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood.

4. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional

Dijelaskan oleh Shore (dalam Rachmawati, 2000) bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

5. Masa Kerja

Dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (dalam Effendi, 2003) bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (gender) berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers (1996) bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.

6. Jenis Kelamin (Gender)

Dikemukakan oleh Konrad (dalam Rachmawati, 2000) bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu, kepuasan kerja, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organizational, masa kerja, dan jenis kelamin.

4. Motif-motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak banyak penyebab tunggal dalam OCB. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland dan rekan-rekannya (1987). Menurut McClelland *et al* (dalam Purnama Titisari, 2014), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetensi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan untuk mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Podsakoff et al. dalam Hastaningsih (2007) menyatakan bahwa indikator-indikator dari OCB adalah:

1. *Helping behaviour*, yaitu perilaku yang suka membantu kepada orang lain atau rekan kerja.
2. *Sportsmanship*, bersifat sportif, jujur dan tanggungjawab.
3. *Individual initiative*, yaitu selalu memiliki inisiatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
4. *Civic virtue*, seorang anggota organisasi yang baik, taat kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku.
5. *Organizational commitment*, memiliki komitmen organisasional yang tinggi, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tidak berpindah ke perusahaan lain, serta merasa memiliki terhadap perusahaan.
6. *Complacence*, memiliki rasa puas terhadap seluruh aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan.
7. *Personal development*, selalu berkeinginan untuk maju dan berkembang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motif-motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu motif berprestasi, motif afiliasi, dan motif kekuasaan untuk mendorong situasi dan status. Adapun indikator-indikatornya yaitu, *Helping behaviou*, *Sportmanship*, *Individual initiative*, *Civic virtue*, *Organizational commitment*, *Complacence*, dan *Personal development*.

5. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja organisasi (diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 2000, dalam Elfina, 2007), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
 - a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau karyawan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
 - a) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan baik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer dari krisis manajemen.
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara seluruh.
 - a) Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan

manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

- b) Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dalam mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- c) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
- d) Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

- a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*), sehingga anggota kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk memelihara fungsi kelompok.
- b) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

Berdasarkan uraian diatas mengenai manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan dapat disimpulkan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

C. IKLIM ORGANISASI

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2009).

Definisi iklim organisasi menurut Kolb dan Rubin (dalam Luthans, 2006) adalah suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi.

Muhammad (2001) iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya. Stringer (dalam Wirawan, 2007) ia mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Munandar (2008) mengatakan bahwa iklim organisasi menunjukkan consensus dari persepsi para anggota mengenai organisasi dan/atau, subsistemnya terkait dengan anggotanya dan lingkungan luarnya. Iklim organisasi dapat dipikirkan sebagai konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi terhadap lingkungan sosial organisasi (Snyder dalam Munandar, 2008).

Di sisi lain, Schneider (Yusop 2007) menganggap iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan di dalam organisasi. Ia juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka. Menurutnya, iklim organisasi memfokuskan pada fungsionalisasi sebuah organisasi, sedangkan budaya berfokus tentang mengapa organisasi berfungsi demikian.

Gibson dkk. (Satria, 2005) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi individu yang berdasarkan pada pola-pola yang diterima dalam pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku spesifik individu dalam suatu organisasi (Ashkanasy, 2000).

Menurut Bowditch dan Buono (1997) iklim organisasi adalah pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang sedang mereka temui. Mathis dan Jackson (dalam Idrus, 2006) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan perasaan anggota terhadap organisasi serta aspek-aspek yang ada di dalamnya. Penelitian mengenai organisasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi perubahan-perubahan yang dibutuhkan demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli mengenai pengertian iklim organisasi maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu kondisi lingkungan organisasi yang mempengaruhi pola kerja dan aktivitas anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2002, dalam Wirawan, 2016) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu sebagai berikut:

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai wewenang mengambil keputusan.

b. Standar-standar

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

d. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal.

Iklim organisasi secara objektif kesis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri dari beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi.

Berikut adalah beberapa dimensi iklim organisasi menurut Rob Altman (dalam Wirawan, 2016), yaitu:

1) Keadaan Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.

2) Keadaan Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

3) Pelaksanaan Sistem Manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.

4) Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi. Produk organisasi sangat menentukan iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.

5) Konsumen Yang Dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim organisasi. Misalnya iklim organisasi klinik bagian anak-anak disuatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama.

6) Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik yaitu kesehatan kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.

7) Budaya Organisasi

Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa dimensi yaitu antara lain struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen (Robert Stringer, 2002 dalam Wirawan, 2016).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Moekijat (1990) menyebutkan faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:

1. Struktur Organisasi

Formalitas dalam pembagian, pengelompokan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di organisasi

2. Metode Pengarahan dan Pengawasan Karyawan

Metode yang digunakan oleh manajer dan pengawasan untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode tersebut disesuaikan dengan zaman, situasi kelompok kerja, dan jenis pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.

3. Hakikat Hubungan Antar Individu dan Kelompok

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peran anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

4. Pengaruh Timbal Balik Antara Atasan dan Bawahan

Adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

5. Hakikat Pekerjaan

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menemukan hakikat hubungan di antara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menemukan iklim organisasi.

6. Luas Organisasi

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

7. Mutu Lingkungan Fisik

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2016) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi yaitu :

1. Lingkungan Eksternal

Organisasi masyarakat, organisasi mahasiswa, organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri, mempunyai iklim umum yang hampir sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. Strategi Organisasi

Kinerja anggota suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor

lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda dan mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi anggota.

Sedangkan Davis (dalam Faiz, 2006) memaparkan bahwa terdapat empat faktor penting, yaitu:

1. Hubungan yang saling menguntungkan

Kunci dari konsep hubungan antar manusia adalah adanya hubungan yang saling menguntungkan antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan anggota, maupun hubungan yang baik antar sesama anggota. Anggota merasa apabila mereka memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.

2. Perbedaan antar individu

Kepengurusan akan menghasilkan kepuasan kerja pada anggota jika mereka dapat memperlakukan anggotanya secara berbeda-beda, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki karakteristik masing-masing yang unik

3. Motivasi

Semua perilaku manusia disebabkan oleh sesuatu hal. Suatu hal tersebut akan mengarahkan individu dalam berperilaku untuk menghasilkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan, maka baik anggota maupun pimpinan akan terpenuhi kebutuhannya masing-masing.

4. Martabat manusia

Martabat manusia merupakan etis dasar dalam menjalin hubungan antar manusia. Martabat manusia yang dirasakan oleh anggota tidak sepenuhnya diberikan oleh pihak kepengurusan, tetapi dihasilkan juga dari perasaan dalam diri anggota terhadap lingkungan organisasi yang sesuai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi, hubungan yang saling menguntungkan, perbedaan antar individu, motivasi, dan martabat manusia.

D. HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT

Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Taiguri dan Litwin dalam Wirawan, 2007) Iklim organisasi yang positif pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan efektifitas organisasi. Iklim merupakan sesuatu yang dapat dirasakan, konsepnya sangat abstrak oleh karena itu gambaran mengenai iklim organisasi dapat ditangkap melalui persepsi dari para anggotanya.

Menurut Organ dalam Djati (2009), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan produktivitas individu pegawai.. OCB adalah perilaku yang melebihi pekerjaannya, perilaku ini tidak diperlukan oleh anggota organisasi namun diperlukan untuk keberlangsungan hidup dan keefektifan organisasi.

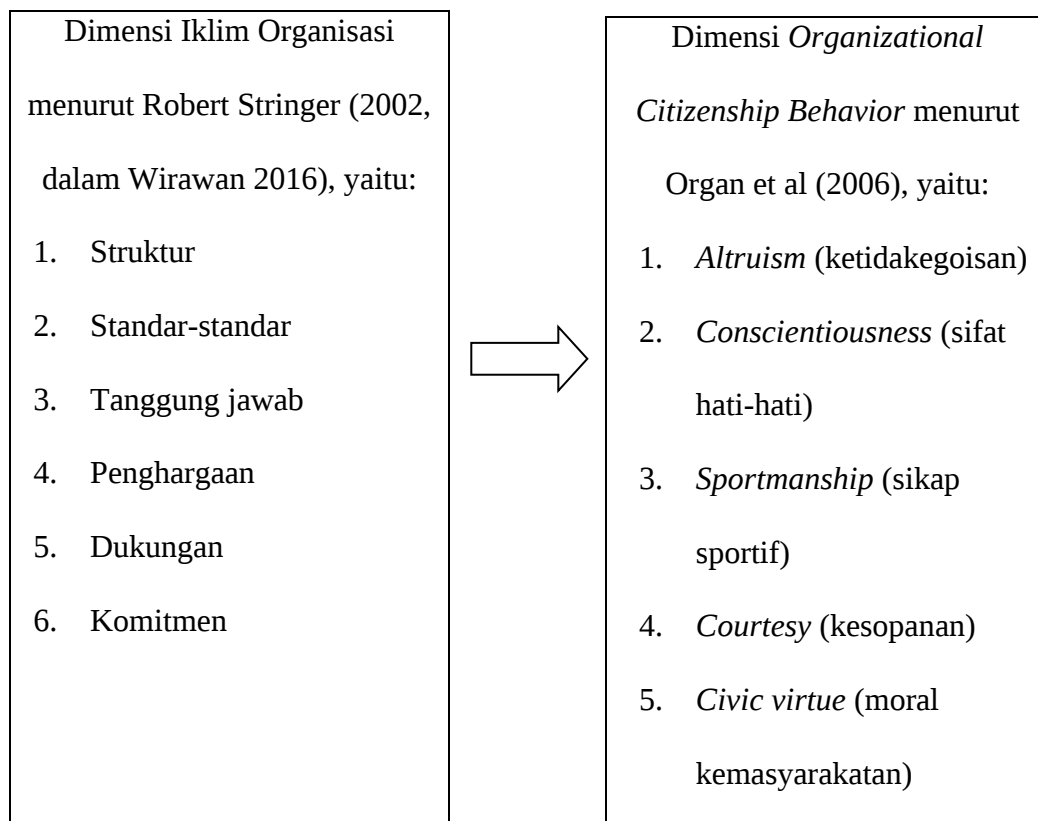
Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi positif pegawai akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan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

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Dharing Meylandani dengan judul penelitian “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSUD Kanjuruhan Kapanjen Kabupaten Malang (tahun 2013)”, oleh Priskila Kurnia Putri dengan judul penelitian “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (tahun 2014)”, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat secara positif.

Ditinjau dari teori Robbins dan Judge (2008) yang mengemukakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Kondisi itu terjadi jika perawat melihat persepsi yang baik tentang organisasinya, termasuk iklim organisasi (Runtu dan Widayarni, 2009). Jika seluruh perawat telah memiliki OCB yang tinggi, maka secara tidak langsung mereka siap untuk melakukan pekerjaan diluar *job description*.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka dirumuskan kerangka konseptual dalam oenelitian ini seperti bagan berikut:



F. HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*”. Dengan asumsi, semakin tinggi Iklim Organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, dan sebaliknya semakin rendah Iklim Organisasi maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Jenis Penelitian, (B) Identifikasi Variabel, (C) Definisi Operasional, (D) Populasi dan Sampel, (E) Teknik Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, serta (G) Analisis Data.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif hubungan simetris dan menggunakan teknik penelitian lapangan atau *survey*. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiono, 2014). Penelitian hubungan asosiatif simetris adalah hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama (Sugiono, 2014).

Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilakukan di lokasi RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran dengan mengambil data mengenai iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang suatu hal, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Iklim Organisasi
2. Variabel Tergantung (*Dependent Variable*) : *Organizational Citizenship Behavior*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam hal ini penelitian perlu kiranya diberikan definisi variabel peneliti. Hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya pengertian dan peninjauan yang terlalu luas terhadap istilah yang digunakan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka peneliti akan merumuskan definisi operasional yang merupakan pengertian secara operasional variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu kondisi lingkungan organisasi yang mempengaruhi pola kerja dan aktivitas anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi menurut Robert Stringer (2002, dalam Wirawan), yaitu meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan secara ikhlas dan sukarela dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini diukur menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Organ *et al* (2006) yaitu *altruism* (ketidakegoisan), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kesopanan), dan *civic virtue* (moral kemasyarakatan).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran pada bagian ruang rawat inap sebanyak 114 orang.

2) Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti akan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu perawat RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran sebanyak 114 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan sampel keseluruhan dari jumlah populasi (Sugiono, 2014).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*.

1. Skala Iklim Organisasi

Dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Robert Stringer (2002, dalam Wirawan 2016), yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* disusun berdasarkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ et al (2006) yaitu *altruism* (ketidakegoisan), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kesopanan), *civic virtue* (moral kemasyarakatan).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiono, dalam Yusuf 2013).

Skala *Likert* memiliki empat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun perolehan skor dari item-item berdasarkan jawaban yang dipilih sesuai dengan jenis pernyataan yakni *favorable* dan *unfavorable*. Untuk jawaban *favorable* skornya bergerak dari kanan ke kiri (SS→S→TS→STS) dengan nilai (1→2→3→4). Sedangkan untuk *unfavorable* skornya bergerak sebaliknya yaitu dari kiri ke kanan (STS→TS→S→SS) dengan nilai (4→3→2→1).

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas di definisikan sebagai ketetapan dan kecermatan alat ukur untuk menjalankan fungsi pengukuran. Suatu alat ukur atau pengumpulan data dikatakan valid adalah alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan pengukuran (dalam Azwar, 2004).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment* dari Pearson (Azwar, 2004), dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi r pearson

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan tiap-tiap subjek

X^2 : jumlah kuadrat skor X

Y^2 : jumlah kuadrat skor Y

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Wrightstone menuliskan bahwa reliabilitas sebagai suatu perkiraan tingkatan (*degree*) konsistensi atau kestabilan antara pengukuran ulangan dan pengukuran pertama dengan menggunakan instrumen yang sama.

Reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt=1} = \frac{M_{kt}}{M_{ks}}$$

Keterangan :

r_{tt} : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan konstan

M_{kt} : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subyek

M_{ks} : Mean kuadrat antara subyek

Alasan digunakan teknik reliabilitas dari Hoyt adalah :

1. Jenis dan kontiniu
2. Tingkat kesukaran seimbang
3. Mengubah tes kemampuan

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitiannya. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi r pearson

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan tiap-tiap subjek

X^2 : jumlah kuadrat skor X

Y^2 : jumlah kuadrat skor Y

Sebelum data dianalisis dengan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a) Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b) Uji Linearitas, yaitu digunakan untuk mengetahui apa hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai segala hal yang berhubungan dengan penelitian, dimulai dari orientasi kancah penelitian dan segala persiapan yang dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. ORIENTASI KANCAH PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat. Subjek yang dijadikan sampel penelitian adalah perawat yang bertugas di bagian ruang rawat inap di RSUD. H. Abdul Manan Simatupang Kisaran yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. 310 Kisaran Kota, Kisaran Barat, Kab. Asahan, Sumatera Utara 21211.

Pada saat itu Rumah Sakit Umum Pemerintah hanya ada 2 (dua) unit yaitu berada di Tanjung Balai dan Labuhan Ruku. Sesuai dengan Surat Keputusan DPRD-GR Tingkat II Asahan Nomor: 3/DPRDGR/1963 tanggal 16 Februari 1963 diusulkan perpindahan ibukota Kabupaten Asahan dari Tanjung Balai ke Kisaran, dan baru terealisasi tanggal 20 Mei 1968, yang diperkuat dengan Nomor 19 Tahun 1980, Lembaga Negara Tahun 1980 Nomor 28, Tambahan Negara Tahun 1980 Nomor 28, Tambahan Negara Nomor 3166.

Maka dengan demikian mulai saat itu terjadilah perpindahan Pusat Pemerintah Kepala Daerah beserta seluruh Dinas/Jawatan ke Kisaran yang pada saat itu Bupati Kepala Daerah dijabat oleh Bapak H. Abdul Manan Simatupang. RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran adalah rumah sakit yang didirikan pada tahun 1968/1969 oleh Bupati Kepala Daerah yang berada diatas areal tanah seluas 3,83 Ha dengan tahap awal dibangun gedung induk yang berfungsi untuk pelayanan pasien rawat jalan dan P3K beserta 2 unit bangunan rawat inap pasien umum untuk laki-laki dan perempuan.

Pembangunan RSUD. H. Abdul manan tersebut merupakan hasil jerih payah masyarakat Kabupaten Asahan pada waktu itu. Melalui pengumpulan botol-botol bekas lainnya kemudian dijual dan dari hasil penjualan tersebut dikumpulkan sedikit demi sedikit yang akhirnya usaha tersebut terwujud membangun sebuah rumah sakit yang didambakan oleh masyarakat atas prakarsa dan inisiatif Bupati Asahan yang saat itu dijabat oleh Bapak H. Abdul Manan Simatupang.

Atas jasa dan prakarsa Bapak H. Abdul Manan Simatupang tersebut, melalui Perda Nomor 8 Tahun 2005 Pemerintah Kabupaten Asahan menambalkan nama Rumah Sakit Umum Kisaran menjadi “Rumah Sakit Umum Daerah HAJI ABDUL MANAN SIMATUPANG Kisaran”.

B. PERSIAPAN PENELITIAN

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat izin penelitian. Selain itu persiapan ini juga membahas tentang persiapan alat ukur penelitian yang akan dilakukan peneliti.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak rumah sakit RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran dengan nomor surat 090/FPSI/01.10/VIII/2020 tanggal 11 Agustus 2020. Selanjutnya sebelum peneliti melakukan penelitian, pihak RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran memeriksa surat penelitian, dan memberitahu kepada peneliti bahwa rumah sakit harus mengeluarkan surat izin terlebih dahulu agar peneliti bisa melakukan penelitian. Setelah mendapat surat izin penelitian, peneliti baru bisa meneliti sesuai dengan waktu dan tempat yang telah ditentukan yaitu pada tanggal 24 Agustus s/d 25 Agustus 2020 di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni metode skala. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala *Likert* menurut Sugiyono (dalam Yusuf, 2013) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* memiliki empat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) |
| 2. Setuju | (S) |
| 3. Tidak Setuju | (TS) |
| 4. Sangat Tidak Setuju | (STS) |

Adapun perolehan skor dari item-item berdasarkan jawaban yang dipilih sesuai dengan jenis pernyataan yakni *favorable* dan *unfavorable*. Untuk jawaban *favorable* skornya bergerak dari kanan ke kiri (SS→S→TS→STS) dengan nilai (1→2→3→4). Sedangkan untuk *unfavorable* skornya bergerak sebaliknya yaitu dari kiri ke kanan (STS→TS→S→SS) dengan nilai (4→3→2→1).

Tabel I. Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jlh
1.	Struktur	- Fasilitas	4,7	2,15	8
		- Lingkungan	1,17	20,25	
2.	Standar	- Kewajiban	10,48	6,18	8
		- Pelayanan	21,40	13,30	
3.	Tanggung jawab	- Tekun	5, 37	28,42	8
		- Memper- timbangkan konsekuensi	23,39	9,44	
4.	Penghargaan	- Upah	22,46	27,32	8
		- Promosi	11,35	12,38	
5.	Dukungan	- Keadilan	16,19	31,47	8
		- Dukungan atasan	3,43	14,29	
6.	Komitmen	- Kemauan	24,45	33,41	8
		- Kesetiaan	20,36	8,26	
Total					48

Tabel II. Distribusi Butir Skala *Organizational Citizenship Behavior***Sebelum Uji Coba**

No.	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jlh
1.	<i>Altruism</i> (ketidakegoisan)	- Menolong - Empati - Sukarela	1,7 3,15 4,11	25,39 2,20 35,47	12
2.	<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	- Kompeten - Disiplin	6,21 8,19	18,40 45,48	8
3.	<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	- Mudah beradaptasi - Tidak mudah mengeluh - Semangat & antusias	5,17 28,37 23,33	27,32 14,30 10,44	12
4.	<i>Courtesy</i> (kesopanan)	- Menghargai orang lain - Tidak membuat masalah dengan orang lain.	24,41 16,22	9,29 13,46	8
5.	<i>Civic Virtue</i> (moral kemasyarakatan)	- Memberikan perhatian terhadap pekerjaan - Adanya rasa memiliki	12, 38, 26, 42	36, 43, 31. 34	8
TOTAL					48

C. PELAKSANAAN PENELITIAN

Pelaksanaan uji coba skala dan penelitian ini dilakukan bersamaan pada tanggal 24 Agustus 2020 pada 114 perawat yang bekerja di rawat inap di RSUD. H. Abdul Manan Simatupang. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan dikarenakan peneliti menggunakan *try out* terpakai. Sehingga hanya satu kali saja penyebaran skala. Alasan peneliti tidak menggunakan *try out* dan menggunakan *try out* terpakai karena pada saat penelitian covid-19 masih menjadi pandemi yang serius pada masa sekarang ini secara mendunia. Terlebih lagi peneliti melakukan penelitian di rumah sakit yang tentunya merupakan daerah rawan dan rentan penularan covid-19, maka harus mematuhi protokol kesehatan dari pemerintah.

Dan mempersingkat waktu penelitian agar peneliti tetap dalam keadaan yang *safety*. Setelah selesai penyebaran skala dilakukan penilaian aitem-aitem skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan jawaban subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yaitu lajur nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

1. Hasil Uji Coba Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji coba Skala Iklim Organisasi menunjukkan bahwa dari 48 butir skala yang tersebar diketahui terdapat 17 aitem yang gugur dan 31 aitem yang valid.

Dikatakan gugur karena aitem tersebut memiliki skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,300$, 17 aitem tersebut antara lain 1, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 17, 22, 24, 28, 35, 38, 43, 44, 45, 46. Yang berarti 31 aitem lainnya valid karena *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,300$.

Dibawah ini merupakan Tabel Distribusi penyebaran butir skala Iklim Organisasi sesudah uji coba.

Tabel III. Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi Sesudah Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Butir				Jlh
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Struktur	- Fasilitas - Lingkungan	-	1, 4, 7, 17	2, 15, 20,25	-	4
2.	Standar	- Kewajiban - Pelayanan	10,21 , 40,48	-	13, 18,30	6	7
3.	Tanggung jawab	- Tekun - Mempertimbang kan konsekuensi	23, 37, 39	5	9, 42	28, 44	5
4.	Penghargaan	- Upah - Promosi	-	11, 22, 35, 46	27,32	12, 38	2
5.	Dukungan	- Keadilan - Dukungan atasan	3, 9, 16	43	14,29 31,47	-	7
6.	Komitmen	- Kemauan - Kesetiaan	20,36	24,45	8,26 33,41	-	6
Total							31

2. Hasil Uji Coba Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji coba Skala *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa dari 48 butir skala yang tersebar diketahui terdapat 12 aitem yang gugur dan 36 aitem yang valid. Dikatakan gugur karena aitem tersebut memiliki skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,300$, 17 aitem tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, 11, 12, 22, 27, 37, 39, 42, 46. Yang berarti 36 aitem lainnya valid karena *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,300$. Dibawah ini merupakan Tabel Distribusi penyebaran butir skala *Organizational Citizenship Behavior* sesudah uji coba.

Tabel IV. Distribusi Butir Skala *Organizational Citizenship Behavior* Sesudah Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Butir				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	<i>Altruisme</i> (ketidakegoisan)	- Menolong - Empati - Sukarela	7, 15	1,3, 11	20,25, 30,47	2, 39	6
2.	<i>Consientiousness</i> (sifat berhati-hati)	- Kompeten - Disiplin	6,8,19, 21	-	18,40 45,48	-	8
3.	<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	- Mudah beradaptasi - Tidak mudah mengeluh - Semangat & antusias	5,17, 23,28 33	37	10,14, 30,32, 44	27	10
4.	<i>Courtesy</i> (kesopanan)	- Menghargai oranglain - Tidak membuat masalah dgn org lain	16,24, 41	22	9,13 29	46	6
5.	<i>Civic virtue</i> (moral kemasyarakatan)	- Memberi perhatian terhadap pekerjaan - Adanya rasa memiliki	26, 38	12, 42	31,34 36,43	-	6
Total							36

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka disampaikan beberapa hal berikut :

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang, dimana $r_{xy} = 0,718$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin baik Iklim Organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, sebaliknya semakin buruk Iklim Organisasi, maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,667$ Ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 66,7%, Artinya, ada 33,3% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat, seperti kepuasan kerja, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja dan jenis kelamin.
3. Melihat hasil penelitian ini diketahui juga bahwa Iklim Organisasi secara umum dinyatakan tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara umum dinyatakan sangat tinggi.

Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik bahwa Iklim Organisasi tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik Iklim Organisasi (94,80) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (77,5) akan tetapi selisihnya tidak melebihi bilangan 1 simpangan baku dan *Organizational Citizenship Behavior* tergolong sangat tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (116,28) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (90).

B. SARAN

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut merupakan saran yang akan diberikan kepada beberapa pihak, antara lain

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian baiknya mempertahankan sikap yang ramah dalam menjalin komunikasi dan relasi yang baik kepada sesama perawat maupun kepada atasan dan bawahannya. Lebih giat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan saling membantu, agar mengurangi beban kerja sehingga perilaku OCB dapat ditingkatkan.

2. Saran Kepada Pihak Rumah Sakit

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dan menunjukkan perilaku OCB yang sangat tinggi maka disarankan kepada pihak rumah sakit agar mempertahankan sikap OCB tersebut misalnya dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada perawat agar bisa lebih memaksimalkan lagi tingkat pelayanan kepada pasien.

Aktif dan selalu bekerja sama dalam mengikuti program kerja yang ada di rumah sakit agar membentuk kesuksesan dan menjaga kualitas rumah sakit.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, seperti kata-kata dalam skala angket yang mungkin kurang dipahami oleh subjek penelitian. Maka dari itu kepada peneliti selanjutnya agar lebih mempertimbangkan kata demi kata dalam setiap bagian untuk penelitian. Dan kiranya untuk ke depannya, peneliti yang selanjutnya meneliti variabel y dengan faktor-faktor lain yang ada di variabel x misalnya faktor kepuasan kerja, masa kerja, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan jenis kelamin guna menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi pembaca lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar
- Butar-butar, S. M. (2018). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua*. Medan: Skripsi Fakultas Universitas Medan Area.
- Djafri. N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Guci, N. P (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Anggota Formasi Ar-ruh UMA*. Medan: Skripsi Fakultas Universitas Medan Area
- Hastono, S. P. (2016). *Analisis Data*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Lubis, M. S. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior Dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. Jurnal Apresiasi Ekonomi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
- Masyhuri. (2011). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif (Edisi Revisi)*. Malang: PT Refika Aditama
- Meylandani, D. (2013). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat RSUD Kanjuruhan Kapenjen*. Skripsi: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Monika. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Sebagai Intervening Variabel*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanatha Dharma.
- Morrisan. (2016). *Statistik Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Pramitasari, R.E. (2013). *Organizational Citizenship Behavior pada Perawat*. Jurnal Ilmiah Terapan: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Putri, D. M. P. (2016). *Pengantar Riset Keperawatan (Konsep dan Aplikasi Riset dalam Keperawatan)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior"*. Salemba Empat

- Sena, T. F. (2011). *Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Dinamika Manajemen: Fakultas Ekonomi Islam Sultan Agung
- Simatupang, G. N. (2019). *Perbedaan Organizational Citizenship Ditinjau Dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah*. Skripsi: Universitas Medan Area
- Siagian, P.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suzana, A. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon*. Jurnal Logika: Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Syahputra, M. Y. (2014). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Polisi Lalu Lintas Polres Labuhan Batu*. Medan: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Tim, D. (2019). *Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Psikologi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Grup.

LAMPIRAN F

SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 090/FPSI/01.10/VIII/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 11 Agustus 2020

Yth. Kepala RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran
Di
Tempat

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

Nama : Meisy Mega Adelina Hutabarat
NPM : 168600390
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran JL. Sisingamangaraja Kisaran Kota, Kisaran Barat, Kab. Asahan, Sumatera Utara 21211 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenhip Behavior Pada Perawat Di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit** yang Bapak/Ibu pimpin.

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


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Eduardus, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
H. ABDUL MANAN SIMATUPANG KISARAN
Jl. Sisingamangaraja No. 310 Tel. (0623)-41785 Fax. (0623)-44815 Kisaran
E-mail : rsud_hams@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800 / 1790 / 2020

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Direktur RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Meisy Mega Adelina Hutabarat
NPM	:	168600390
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Judul	:	Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenhip Behavior pada Perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.

Benar nama tersebut diatas telah selesai melakukan pengambilan data di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran sejak tanggal 25 Agustus s/d 26 Agustus 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Kisaran, 27 Agustus 2020



AN. DIREKTUR
KA. BAGIAN TATA USAHA
MARLINI, SH
PENATA TK. I
NIP. 19690311 200212 2 001