

PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI PENGEMBANGAN IKLIM ORGANISASI

(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional Pada Guru
Sekolah Menengah Atas Negeri di Jakarta Timur)

Ridwan¹

1 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur melalui pengembangan Iklim Organisasi. Upaya-upaya dilakukan melalui identifikasi tentang kekuatan-kekuatan antar variabel tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru ASN/PNS SMA Negeri di Jakarta Timur sejumlah 1120 guru yang tersebar di 39 (tiga puluh sembilan) SMA Negeri. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin* maka diperoleh hasil dari 1120 populasi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 295.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berhubungan secara positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil analisis regresi diperoleh bahwa hubungan antara Iklim Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 58,556 + 0,623X$. Adapun hasil kekuatan korelasi diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment* yaitu $r_{y1} = 0,653$ ($p < 0,01$).

Organizational Citizenship Behavior dapat ditingkatkan dengan meningkatkan indikator; Pribadi yang suka membantu rekan kerja, Sikap hati-hati dalam tugas organisasi, Bertanggungjawab dan peduli terhadap aturan, Suka memberi masukan pada organisasi untuk perbaikan-perbaikan, Toleransi terhadap keadaan kurang ideal dalam organisasi, dan Menawarkan ide-ide dari luar.

PENDAHULUAN

Tugas dan fungsi guru diuraikan pula secara jelas dalam undang-undang guru dan dosen. Guru juga turut dibebani dengan tugas tambahan, seperti membantu para junior atau guru baru mengenal lingkungan kerja barunya, mengikuti undangan rapat, memberikan tambahan pengetahuan kepada siswa diluar dari kewajibannya, tidak senang melakukan pergunjungan yang tidak perlu, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) keluar dari masalah yang tengah dihadapi. Gejala-gejala perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut biasa dikenal dengan istilah OCB (*organizational citizenship behavior*) di tempat kerja, yaitu perbuatan membantu orang lain secara sukarela dan diluar dari kewajibannya.

Guru dalam menjalankan tugas diatur oleh undang-undang yang dibuat oleh negara. Selain itu juga negara juga mengatur sistem dan jenjang pendidikan dalam rangka membantu mencerdaskan kehidupan bangsa ditunjukkan dengan jenjang

pendidikan untuk tingkat SMA (Sekolah Menengah Atas) yang mengutamakan penyiapan siswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Negara dalam hal ini pemerintah secara langsung SMA Negeri.

Masyarakat sebagai pengguna SMA Negeri memiliki tuntutan dan harapan yang sangat besar agar anak-anak mereka dapat mendapatkan pendidikan berkualitas yang dapat melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi, terlebih jaminan sarana prasarana yang disediakan pemerintah dianggap sangat memadai. SMA Negeri secara pengelolaan langsung di bawah koordinasi Pemerintah tingkat provinsi, seperti halnya SMA Negeri di Jakarta. Banyaknya peminat masyarakat untuk sekolah di SMA Negeri di Provinsi DKI khususnya Jakarta Timur yang memiliki enam SMA Negeri Unggulan berdasarkan Pusat Penelitian Pendidikan Kemendikbud. Tentunya semakin tinggi kualitas sekolah maka harus diimbangi dengan SDM guru yang memiliki kompetensi tinggi pula. Oleh karena itu melakukan penelitian yang berkaitan dengan perilaku guru SMA Negeri menjadi hal yang menarik dan mendatangkan kemanfaatan bagi kemajuan pendidikan menengah khususnya di Jakarta Timur.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa mencari upaya peningkatan OCB (*organizational citizenship behavior*) dengan mencari variabel yang berhubungan dengan peningkatan OCB (*organizational citizenship behavior*) guru SMA Negeri di Jakarta Timur adalah hal yang sangat penting, hal tersebut dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan rendahnya OCB (*organizational citizenship behavior*) guru di Jakarta Timur. Dari data hasil survei pendahuluan di atas diketahui beberapa identifikasi permasalahan tentang OCB (*organizational citizenship behavior*) guru SMA Negeri di Jakarta Timur masih perlu ditingkatkan. Guru cenderung melakukan tugas sebatas tugas-tugas pokoknya saja. Kesiediaan guru melakukan kegiatan-kegiatan ekstra diluar tugas pokok masih rendah. Disisi lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar diperlukan kesiediaan guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan ekstra job.

Berdasarkan beban kerja guru SMA Negeri yang diuraikan di atas maka diperlukan guru-guru yang memiliki kesadaran untuk melakukan kegiatan ekstra job, yaitu kegiatan yang dilakukan di luar tugas pokoknya, yang memberikan manfaat bagi organisasi dan tidak terkait langsung pada sistem imbalan formal yang berlaku. Dalam manajemen modern, perilaku ekstra job tersebut merupakan perilaku berasal dari dalam diri individu yaitu kesadaran sebagai warga organisasi untuk menunjukkan kemampuan mengerjakan sesuatu di luar tugas yang sudah ditentukan atau kesadaran untuk melakukan sesuatu yang ekstra tanpa mengharapkan imbalan, perilaku yang demikian lebih dikenal dengan *Organization Citizhenship Behavior* (OCB).

OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat ditumbuhkan lewat kewajiban peran formal maupun dalam bentuk diekspresikan dalam perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*). Artinya organisasi berperan besar dalam menjaga anggota dalam berperilaku. Salah satunya adalah iklim organisasi merupakan faktor internal organisasi, eksternal individu baik fisik maupun non fisik yang dapat berhubungan dengan OCB guru dalam bekerja.

Struktur organisasi yang jelas, disertai dengan paparan deskripsi kerja serta tanggungjawab tugas yang jelas akan menjadi pedoman kerja, kesempatan promosi lebih besar dan dapat direncanakan, sehingga guru lebih merasa positif terhadap organisasinya. Suatu kondisi iklim organisasi dikatakan baik apabila guru dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sesuai dengan yang diharapkan dalam bekerja.

KAJIAN LITERATUR

James L. Gibson, et al. (2008:48) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu untuk melakukan pekerjaan di luar yang ditugaskannya dengan cara efektif dan efisien tanpa mempertimbangkan imbalan atau bonus, tetapi mendukung nilai organisasi. Indikator dari OCB adalah, a. melakukan pekerjaan yang baik bagi organisasi dan pelanggan, tanpa mengharap imbalan, b. adanya motivasi untuk selalu meningkatkan keterampilan, c. membangun iklim kualitas kinerja yang tinggi, d. berusaha meningkatkan produktivitas, absensi dan kualitas produksi

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, (2008:433) OCB adalah perilaku informal warga organisasi melebihi harapan secara formal yang berkontribusi untuk kemajuan organisasi. Indikator dari OCB adalah, a. *altruism*, seperti membantu rekan kerja, pertukaran hari libur, menjadi sukarelawan, b. *conscientiousness* (sikap berhati-hati), seperti tidak pernah hilang seharian bekerja, datang lebih awal jika diperlukan, tidak menghabiskan waktu kerja untuk keperluan pribadi, c. *civic virtue*, seperti menghadiri pertemuan dengan sukarela, membaca memo, menjaga informasi baru, d. *sportsmanship* (*sikap positif*), seperti bekerja tanpa mengeluh, berusaha tidak mudah emosi bila diprovokasi, mengalihkan perhatian untuk menghindari masalah

Angelo Kinicki dan Brian K. Williams (2008:359) mendefinisikan OCB adalah perilaku karyawan yang secara tidak langsung melakukan pekerjaan-pekerjaan melebihi yang dipersyaratkan organisasi. Indikator dari OCB adalah, a. perilaku membangun dan peduli terhadap organisasi, b. pribadi yang suka membantu orang lain. c. perilaku memberikan saran untuk kemajuan organisasi, d. perilaku rela bertahan dalam keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh, e. kehadiran melebihi standar. Davis L. Turnipseed (2012:266) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku kewargaan yang bersifat menguntungkan organisasi dan melebihi kewajiban formal, dikemukakan pula bahwa OCB tidak hanya mencakup perilaku positif, tetapi juga kualitas kesabaran dan kemauan untuk menanggung biaya sesekali. Indikator dari OCB adalah, a. membantu karyawan lain tanpa paksaan, b. toleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul, c. berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, d. membela organisasi dan ancaman eksternal dan peran yang melebihi standar minimum.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:61) juga mendukung pendapat para ahli sebelumnya, bahwa OCB adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan, tetapi memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Indikator dari OCB adalah, a. suka membantu, b. mau bekerja ekstra, c. menghindari konflik yang

tidak perlu, d. patuh terhadap aturan, e. toleransi sesama karyawan. Menurut Steven L., Mc Shane and Mary Ann Von Glinow (2010:17) bahwa OCB adalah perilaku individu yang ingin bekerjasama dan membantu individu lain dalam menumbuhkan suasana kerja yang baik. Indikator dari OCB adalah, a. kendali individu yang mendukung tujuan organisasi, b. memiliki lebih dari satu dimensi kerja, c. mengevaluasi kontribusi karyawan pada organisasi, d. mengakomodasi rekan kerja, e. mendukung citra publik pada organisasi, f. menawarkan ide-ide dari luar.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2008:174) mendefinisikan OCB adalah perilaku yang dilakukan di luar kewajiban yang harus dilakukan. Indikator dari OCB adalah, a. suka membantu rekan kerja, b. menjaga sikap baik/toleran sesama karyawan, c. suka memberi masukan pada organisasi untuk perbaikan-perbaikan, d. hadir ke tempat kerja tepat waktu, bahkan kehadiran bisa melebihi batas yang telah ditentukan. Paul E. Spector (2008:265) mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku di luar pekerjaan inti yang disyaratkan di mana hal itu menguntungkan organisasi. Indikator dari OCB adalah, a. membantu, b. sukarela, c. membuat saran-saran, d. tepat waktu. Jason Colquitt Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson (2009:43) mengemukakan bahwa *OCB* adalah perilaku sukarela individu yang tidak terpengaruh oleh sistem imbalan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi. Indikator dari OCB adalah, a. *Helpings/altruism* perilaku pegawai dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik melalui tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi, b. *Courtesy* adalah perilaku memberi informasi penting pada rekan kerja yang memerlukan dan menjaga hubungan baik, sopan santun serta hormat dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, c. *Sportmanship* adalah perilaku toleransi terhadap keadaan kurang ideal dalam organisasi tanpa mengeluh dan mengajukan keberatan, d. *Voice* adalah perilaku terlibat aktif memberikan pendapat dan saran yang membangun untuk perubahan ke arah yang lebih baik, e. *Civic Virtue* yaitu perilaku bertanggungjawab dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi, f. *Boosterism* perilaku mempromosikan organisasi

Berdasarkan uraian teori mengenai OCB maka dapat disintesis OCB adalah perilaku sukarela individu sebagai karyawan atau warga untuk melakukan pekerjaan di luar tugas intinya yang bersifat suatu kebijaksanaan untuk bekerjasama dan membantu secara optimal, tanpa mengharap imbalan, sehingga memberikan kontribusi positif untuk lingkungan psikologis dan sosial di tempatnya bekerja dengan tujuan untuk kemajuan organisasi. Terdiri dari beberapa indikator di antaranya adalah ; a. Pribadi yang suka membantu rekan kerja, b. Sikap hati-hati dalam tugas organisasi, c. Bertanggungjawab dan peduli terhadap aturan, d. Suka memberi masukan pada organisasi untuk perbaikan-perbaikan, e. toleransi terhadap keadaan kurang ideal dalam organisasi, f. menawarkan ide-ide dari luar.

Menurut Mary Uhl-Bien, John R. Schermerhorn, Jr., & Richard N. Osborn (2014:13) iklim organisasi merupakan persepsi bersama anggota tentang organisasi seperti dalam hal kebijakan dan praktik manajemen. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. Hubungan atasan-bawahan, b. Komunikasi antar anggota organisasi, c. Persepsi anggota terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, d. Persepsi anggota

terhadap praktik manajemen (fairness). James L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr. and R. Konopaske, (2006:76) iklim organisasi merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. ukuran dan struktur, b. pola kepemimpinan, c. kompleksitas sistem, d. tujuan organisasi, e. jaringan komunikasi.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstorm (2000:45-46) iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. kualitas kepemimpinan, b. kepercayaan, c. komunikasi, d. tanggungjawab, e. imbalan yang adil, f. kesempatan, g. pengendalian. Menurut Robert N. Lussier (2005:486-487) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. *structure* (struktur), b. *responsibility* (tanggungjawab), c. *reward* (penghargaan), d. *warmth* (kehangatan suasana), e. *support* (dukungan), f. *organizational identity and loyalty* (identitas dan loyalitas dalam organisasi), g. *risk* (resiko).

Menurut Robert E Owens and Thomas C. Valesky (2015:39-40) iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. *ecologie*, berhubungan dengan faktor lingkungan fisik dan material organisasi, b. *milieu*, berhubungan dengan dimensi sosial, c. *social system*, berhubungan dengan struktur organisasi dan administrasi, d. *culture*, berhubungan dengan nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir yang merupakan karakteristik orang dalam organisasi. Anthonia Adenike (2011: 51-165) menyatakan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang lingkungan kerja dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi sikap terkait pekerjaan individu dan perilaku. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. gaya manajemen dan kepemimpinan, b. partisipasi dalam pengambilan keputusan, c. pekerjaan yang menantang, d. kebosanan dan frustrasi, e. tunjangan pinggir, f. kebijakan personel, g. working conditions, h. tangga karir yang cocok.

Imanol Belausteguioitia, Juana Patlán, and María Mercedes Navarrete J. (2007:24) menyatakan iklim organisasi dipahami sebagai interpretasi karyawan atas pekerjaan di lingkungan pekerjaan. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. dukungan manajemen, b. kejelasan (kebijakan), c. ekspresi diri (kebebasan), d. kontribusi (kinerja), e. pengakuan, f. bekerja sebagai tantangan. Menurut Kaushik Kundu (2007:99-108) iklim Organisasi adalah persepsi individu dari organisasi dan kumpulan sifat mengatur perilaku individu. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. otonomi Individu, b. struktur Gelar Terkesan pada Posisi, c. berikan orientasi hadiah, d. pertimbangan dan Kehangatan, e. Dukungan Manajerial

Malcom G Paterson dan Michael A. West (2005:379-408) mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi bersama karyawan terhadap kejadian, praktik dan

prosedur organisasi. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, b. Komunikasi, c. Menekankan pada pelatihan, d. Integrasi, e. Dukungan pengawasan. Awlasi Olawumi Dale, et al. (2015:38-50) menyatakan iklim organisasi sebagai makna rata-rata yang melekat pada karyawan tertentu. Indikator dari iklim organisasi adalah, a. Otonomi, b. Kohesivitas, c. Kepercayaan, d. Tekanan, e. Dukungan pengakuan, f. Keadilan, g. inovasi.

Berdasarkan uraian teori mengenai iklim organisasi maka dapat disintesis iklim organisasi adalah sikap karyawan atas lingkungan kerjanya yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Terdiri dari beberapa indikator di antaranya adalah ; a. struktur, b. kepemimpinan, c. kebijakan, d. jaringan komunikasi, e. penghargaan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang merupakan bagian dari jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan korelasi untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan, berapa eratnya, dan arah hubungannya (positif atau negatif). Studi korelasi mengandung kekuatan hubungan antar variabel, signifikansi statistik hubungan antar variabel, dan arah korelasi. Peneliti menggunakan pendekatan survei untuk menemukan distribusi jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dari variabel-variabel yang di maksud sebelum dianalisis dengan koefisien korelasi. Kerlinger (2006:660) menjelaskan bahwa survei adalah pendekatan peneliti terhadap usaha mengkaji populasi besar maupun kecil dengan menyeleksi dan mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, dan inter relasi dari variabel, yaitu variabel iklim organisasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru ASN/PNS SMA Negeri di Jakarta Timur sejumlah 1120 guru yang tersebar di 39 (tiga puluh sembilan) SMA Negeri. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin* maka diperoleh hasil dari 1120 populasi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 295. Sehubungan dengan jumlah populasi menyebar di beberapa SMA Negeri maka untuk mendapatkan anggota sampel yang proporsional dengan perhitungan: Jumlah populasi pada setiap SMA Negeri dibagi jumlah populasi keseluruhan dikali jumlah sampel dari keseluruhan populasi di Jakarta Timur

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengukuran dilakukan pada situasi nyata yang dilihat menurut penilaian responden tentang apa yang dialami, bukan yang diinginkan. Instrumen atau alat pengumpul data dalam penelitian ini berbentuk kuisisioner, yang terdiri dari sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Instrumen memiliki rentang ukur dalam lima opsi berdasarkan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya

disebut sebagai variabel penelitian. Melalui penggunaan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun ítem-ítem instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap ítem instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2014 : 107).

Teknik Analisis Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Hasil kuesioner dikumpulkan dan dicatat dalam rangka menganalisis data untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar iklim organisasi dengan OCB. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data secara deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif, yaitu ilmu statistik yang dapat menyajikan data melalui pengumpulan dan peringkasan data terpenting dan terelevan untuk dimasukkan ke dalam alat analisis data. Sedangkan statistik inferensial, yaitu ilmu statistik yang berperan sebagai alat analisis data yang telah disajikan pada statistik deskriptif. (Irwan Gani, 2018:1)

Untuk mengetahui deskripsi data terhadap obyek yang diteliti akan dibuat statistik deskripsi. Dalam statistika deskripsi akan disajikan data non inferensial yaitu: nilai rata-rata perbandingan jumlah skor dengan jumlah responden (*mean*), nilai tengah yang didasarkan urutan besarnya data skor (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan data terhadap nilai rata-ratanya (*deviasistandar*), nilai variasi pencar data kuantitatif (*varians*), rentang skor (*range*) dan jumlah keseluruhan data (*sum*). Deskripsi data lainnya adalah tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram.

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana dan teknik analisis regresi dan korelasi ganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu: uji normalitas galat taksiran, uji homogenitas dan uji linieritas dan signifikansi terhadap persamaan regresi. Uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi dan korelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan linier antara sepasang peubah (variabel).

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan data primer yang diperoleh dilapangan tentang *Organizational Citizenship Behavior*, didapatkan responden menjawab pertanyaan dengan deskripsi data seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi Statistik Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Ukuran Statistik	Hasil
Banyaknya Data	295
Rata-rata (Mean)	148,82
Median	149,00
Skor yang sering muncul (Modus)	145
Simpangan Baku (Standar Deviation)	9,212
Varian	84,858
Range	44
Skor Minimum	127
Skor Maksimum	171
Jumlah Skor	43901

Berdasarkan data deskripsi di atas, maka terlihat bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda dan masih berada dalam satu varian. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *strugress*, diperoleh jumlah kelas sebanyak 9 (sembilan) dengan panjang kelas 5 (lima). Penyebaran distribusi frekuensi data *Organizational Citizenship Behavior*, dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel Distribusi Frekuensi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Skor Variabel Y	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	127 – 131	10	3,39
2	132 – 136	14	4,75
3	137 – 141	39	13,22
4	142 – 146	59	20,00
5	147 – 151	60	20,34
6	152 – 156	50	16,95
7	157 – 161	29	9,83
8	162 – 166	27	9,15
9	167 – 171	7	2,37
	Jumlah	295	100

Pada skor rata-rata responden, dapat dicermati bahwa diketahui terdapat 113 orang (38,30%) dari 295 responden masuk dalam kategori memiliki OCB yang tinggi, yaitu pada rentang skor 152 sampai 171, sebanyak 60 orang (20,34%) masuk dalam kategori memiliki OCB sedang, hal ini terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 147 sampai 151, sedangkan sebanyak 122 orang (41,36%) masuk dalam kategori memiliki OCB yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 127 sampai 146. Instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terdiri dari 35 skor valid. Skor teoritik terendah 35 dan tertinggi 175, dengan median teoritik 35 ditambahkan 175 dibagi 2 menjadi 105. Nilai empirik terendah 127 dan tertinggi 171, dengan skor rata-rata empirik 148,82 dan median 149, berarti sebaran empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

2. Iklim Organisasi (Y)

Berdasarkan data primer yang diperoleh dilapangan tentang Iklim Organisasi, didapatkan responden menjawab pertanyaan dengan deskripsi data seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi Statistik Variabel Iklim Organisasi

Ukuran Statistik	Hasil
Banyaknya Data	295
Rata-rata (Mean)	144,95
Median	145
Skor yang sering muncul (Modus)	142
Simpangan Baku (Standar Deviation)	9,665
Varian	93,420
Range	44
Skor Minimum	122
Skor Maksimum	166
Jumlah Skor	42761

Berdasarkan data deskripsi di atas, maka terlihat bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda dan masih berada dalam satu varian. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *strugress*, diperoleh jumlah kelas sebanyak 9 (sembilan) dengan panjang kelas 5 (lima). Penyebaran distribusi frekuensi data Iklim Organisasi, dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim Organisasi

No	Skor Variabel Y	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	122 – 126	6	2,03
2	127 – 131	21	7,12
3	132 – 136	35	11,86
4	137 – 141	43	14,58
5	142 – 146	62	21,02
6	147 – 151	55	18,64
7	152 – 156	31	10,51
8	157 – 161	30	10,17
9	162 – 166	12	4,07
	Jumlah	295	100

Pada tabel distribusi frekuensi dapat dicermati bahwa sebanyak 128 orang (43,39%) dari 295 responden masuk dalam kategori memiliki penilaian tentang Iklim Organisasi yang tinggi, yaitu pada rentang skor 147 sampai 166, sebanyak 62 orang (21,02%) masuk dalam kategori memiliki penilaian Iklim Organisasi sedang, hal ini terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 142 sampai 146, sedangkan sebanyak 105 orang (35,59%) masuk dalam kategori memiliki penilaian tentang Iklim Organisasi yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 122 sampai 141. Instrumen variabel Iklim Organisasi (X) terdiri dari 34 skor valid dan reliabel. Skor teoritik terendah 34 dan tertinggi 170, dengan median

teoritik 34 ditambahkan 170 dibagi 2 menjadi 102. Nilai empirik terendah 122 dan tertinggi 166, dengan skor rata-rata empirik 144,95 dan median 145, berarti sebaran empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian Iklim Organisasi dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi

B. Uji Syarat Analisis

Uji normalitas data menggunakan uji “Kolmogorov-Smirnov Test” (Liliefors). Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas untuk masing-masing variabel :

Uji Normalitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Organizational Citizenship Behavior	,044	295	,200 [*]	,991	295	,067

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

a. Lilliefors Significance Correction

Dari output SPSS 24 for windows diperoleh Sig. 0,200 > 0,05. Oleh karena Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Berdasar data ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim Organisasi	,042	295	,200 [*]	,989	295	,020

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

a. Lilliefors Significance Correction

Dari output SPSS 24 for windows diperoleh Sig. 0,200 > 0,05. Oleh karena Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Berdasar data ini dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

C. Pengujian Hipotesis Statistik

Hubungan antara Iklim Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_0 : \rho_{y1} > 0$$

Rumusan hipotesis penelitian yang pertama adalah terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa hubungan antara Iklim Organisasi (X)

dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 58,556 + 0,623X$. Seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel Koefisien Regresi Y atas X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,556	6,124		9,562	,000
	Iklm Organisasi	,623	,042	,653	14,772	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa korelasi antara Iklm Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi $\hat{Y} = 58,556 + 0,623X$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai hubungan Iklm Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit Iklm Organisasi akan meningkatkan 0,623 unit kinerja dengan konstanta 58,556.

Adapun kekuatan korelasi antara Iklm Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). ditunjukkan dengan perhitungan koefisien korelasi dari rumus korelasi *Product Moment* (r_{y1}), yaitu sebesar 0,653. Untuk mengetahui koefisien korelasi diatas signifikan atau tidak, digunakan uji t. Tabel Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square) antara Iklm Organisasi (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,425	6,986

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi

Dari hasil analisis uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 14,772 dan t_{tabel} sebesar 1,96. Artinya, terdapat hubungan yang positif antara variabel Iklm Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $14,772 > 1,96$. Koefisien determinasi sebesar 0,427 menerangkan bahwa 42,70% variansi variabel *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan/ditentukan oleh variabel Iklm Organisasi (X). Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi Iklm Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil uji F seperti yang terdapat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel F_{hitung} variabel Iklm Organisasi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10649,546	1	10649,546	218,226	,000 ^b
	Residual	14298,569	293	48,801		
	Total	24948,115	294			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah;

a. $H_0 \leq 0$; atau model regresi tidak signifikan

b. $H_a = 0$; atau model regresi signifikan

Dasar pengambilan keputusan adalah :

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, H_0 ditolak

Melalui bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 24 for windows tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 218,226 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 293 pada α (0,05) sebesar 3,87. Dengan demikian F_{hitung} (218,226) > F_{tabel} (3,87), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel Iklim Organisasi signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Model hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 58,556 + 0,623X$ yang artinya bahwa setiap peningkatan satu unit nilai Iklim Organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai *Organizational Citizenship Behavior* 0,543 unit dengan konstanta 58,556. Persamaan regresi $\hat{Y} = 58,556 + 0,623X$ dapat digunakan untuk memprediksi skor *Organizational Citizenship Behavior* jika skor Iklim Organisasi diketahui. Nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,653 menunjukkan hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Kontribusi Iklim Organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r_{y1}^2) sebesar 0,427 yang artinya bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 42,70% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan sisanya sebesar 57,30% ditentukan oleh variabel-variabel yang lain.

Hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja juga telah dibuktikan oleh hasil penelitian sebelumnya seperti yang pernah dilakukan antara lain oleh Siroos Ghanbari dan Asghar Eskandari. (2018:1-14) yang berjudul “*Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0.81, P < 0.01$) antara iklim organisasi dengan OCB. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi OCB. OCB adalah perilaku sukarela individu sebagai karyawan atau warga untuk melakukan pekerjaan di luar tugas intinya yang bersifat suatu kebijaksanaan untuk bekerjasama dan membantu secara optimal, tanpa mengharap imbalan, sehingga memberikan kontribusi positif untuk

lingkungan psikologis dan sosial di tempatnya bekerja dengan tujuan untuk kemajuan organisasi. Iklim organisasi adalah sikap karyawan atas lingkungan kerjanya yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Iklim organisasi meliputi struktur, kepemimpinan, tanggung jawab, kebijakan dan kehangatan hubungan. Struktur yang kokoh, kepemimpinan yang kondusif dan tanggung jawab. Bentuk struktur sekolah yang efektif dan pembagian tugas yang jelas akan membuat individu dalam organisasi akan merasa nyaman. Tugas kepemimpinan dan pimpinan organisasi yang bertanggungjawab akan membuat individu merasa diperhatikan. Kebijakan-kebijakan sekolah yang berpihak kepada anggota organisasi, kehangatan hubungan antar individu dalam organisasi akan memberikan kenyamanan bagi setiap individu. Apabila semua aspek yang ada dalam iklim organisasi tersebut berfungsi dengan baik maka akan memberikan rasa puas bagi semua orang yang terlibat di dalamnya.

Dalam deskripsi data hasil penelitian, jumlah skor rata-rata total indikator variabel Iklim Organisasi, nilainya 3.75 yang berarti masuk dalam kategori tinggi. Selain itu, dari hasil data distribusi frekuensi, terdapat sekitar 35,59% memiliki penilaian tentang Iklim Organisasi yang rendah. Maka, dari data tersebut, masih perlu ditingkatkan lagi upaya-upaya yang harus dilakukan organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur agar para stakeholder benar-benar menjaga iklim organisasi yang kondusif. Berdasarkan paparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif hubungan positif dan kontribusi signifikan dalam menstimulasi *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga implikasinya adalah struktur, kepemimpinan, tanggung jawab, kebijakan dan kehangatan hubungan sebagai faktor penting untuk saling menjaga kondusifitas sekolah. Melalui sikap guru atas lingkungan sekolah yang baik maka *Organizational Citizenship Behavior* lebih baik lagi

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikansi antara variabel Iklim Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,653$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,427$. Artinya, peningkatan Iklim Organisasi dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, semakin tinggi nilai Iklim Organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, Anthonia. *Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. Business Intelligence Journal, Vol. 14, No. 1, January 2011*
- Belausteguigoitia, Imanol. Juana Patlán, and María Mercedes Navarrete J. Organizational Climate as Antecedent of Commitment, Effort and Entrepreneurial Orientation in Mexican Family and Non-Family firms. *Revista del Centro de Investigacion, Universidad La Salle (Méx.), Vol. 7. Núm. 27. Ene. - Jun. 2007*
- Colquitt, Jason A. J.A. Lepine, and M.J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Dale, Awlosi Olawumi. Ayoade omisade Ezekiel, Lawal Fatai Alani, Koys and de cottis. *Strategic Human Resource Management and Organizational Cimate in Nigerian Banking Industry, (American Journal of Envaironment Policy and a Management, 2015)*
- Davis, Keith. and John W Newstorm. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta : Airlangga
- Gibson, James. L. et al. John M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. 2008. *Organizations: Behavior, Structure & Process*. New York: McGraw-Hill
- Greenberg, J. and R. A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner, 2008. *Organizational Behavior, Key Concept, Skills & Best Practice*, New York: Mc Graw Hill
- Kundu, Kaushik. Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate. *Vidyasagar University Journal of Commerce, Vol. 12, March 2007*
- Lussier, Robert N. 2005. *Human Relations in Organization. Aplication and Skill Building*. New York : Mc Graw Hill
- McShane, Steven L. Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational behavior : emerging knowledge and practice for the real world*. 5th ed. New York: McGraw-Hill
- Owens, Robert E. and Thomas C. Valesky. 2015. *Organizational Behavior in Educatio: Leadership and School Reform*. New jersey : Pearson
- Paterson, Malcom G. dan Michael A. West Viv J. Shackleton, Jeremy F Dawson, Rebecca Lawthom, Sally Maitlis, Davis L. Robinson and Allison M. Wallace *Journal of Organizational Behavior*, No. 26. 2005
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior 15th edition*. New York: Prentice Hall
- Spector, P. E. 2008. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons
- Turnipseed, David L. 2012. *Handbook of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Good Soldier Activity in Organizations*. New York: Nova Science Publishers, inc.
- Uhl-Bien, Mary, John R. Schermerhorn, Jr., & Richard N. Osborn. 2014. *Organizational Behavior*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons