



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan adanya kerjasama yang baik antar anggotanya. Adakalanya terjadi masalah dalam pelaksanaan tugas oleh salah satu anggota tim yang bila dibiarkan akan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu diperlukan kesediaan karyawan lain untuk membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah meskipun bukan merupakan bagian pekerjaannya. Tingkat kesediaan bekerja ekstra inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior*.

Podsakoff, et.al., (2000) mengatakan bahwa istilah "*Organizational Citizenship Behavior*" atau OCB pertama kali diperkenalkan oleh Dennis Organ bersama dengan rekannya pada tahun 1983. Namun, konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sudah dipergunakan oleh Chester Barnard pada tahun 1938 dan Daniel Katz pada tahun 1964.

Organ (1990) mengatakan bahwa konsep *Organizational Citizenship Behavior* dikembangkan oleh Barnard pada tahun 1938 sebagai "*willingness to cooperate*" atau "keinginan untuk bekerja sama", maka ada konsep *organizational citizenship behavior*, yaitu perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi formal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Podsakoff et.al., (2000) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran atau deskripsi kerja tertentu, dan merupakan pilihan pribadi.

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal dan diluar dari *job description*.

2. Dimensi OCB

Smith, Organ & Near (1983) mengemukakan dimensi OCB, yaitu:

- a. *Altruism or helping specific person*, yaitu secara langsung dan sengaja membantu orang tertentu.
- b. *Generalized compliance or conscientiousness*, secara tidak langsung membantu orang lain dalam organisasi dan mematuhi norma yang menggambarkan “yang harus dilakukan karyawan yang baik”.



Menurut Organ & Ryan (1995), lima dimensi OCB adalah:

- a. *Altruism*, merupakan perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.
- b. *Generalized compliance or conscientiousness*, merupakan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pekerja ditandai dengan kerapian, ketepatan waktu, kehati-hatian, kedisiplinan dan dapat dipercaya.
- c. *Courtesy*, merupakan usaha mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Seseorang yang memiliki *courtesy* dalam tingkat tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- d. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk memberikan toleransi, tanpa mengeluh dalam menghadapi masalah dan menemukan solusi dari masalah yang ada. Seseorang yang memiliki *sportsmanship* tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.
- e. *Civic virtue*, merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi, memberikan pendapat yang konstruktif, mendukung serta mempertahankan tujuan-tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Podsakoff, Ahearne, & Mackenzie (1997) tiga dimensi OCB, yaitu:

- a. *Helping behavior*, yaitu membantu orang lain dan mencegah terjadinya masalah pada relasi kerja.
- b. *Civic virtue*, yaitu tanggungjawab karyawan untuk berpartisipasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- c. *Sportsmanship*, yaitu kesediaan karyawan mentoleransi situasi yang kurang mendukung atau ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.

Podsakoff, dkk., (2000) mengkonsepkan tujuh dimensi OCB, yaitu:

- a. *Helping behavior*, secara sukarela membantu orang lain atau mencegah terjadinya masalah relasi kerja.
- b. *Sportsmanship*, kesediaan mentoleransi situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja tanpa mengeluh.
- c. *Organizational loyalty*, bersilaturahmi serta melindungi organisasi.
- d. *Organizational compliance or generalized compliance*.
- e. *Individual initiative*, bertindak kreatif dan inovatif untuk meningkatkan prestasi organisasi.
- f. *Civic virtue*, kesediaan berpartisipasi aktif dalam perusahaan.
- g. *Self development*, perilaku sukarela karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka.

Luthans (2006), bentuk utama OCB dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *Altruism* (misalnya membantu rekan kerja yang tidak sehat).
- b. Kesungguhan (misalnya lembur untuk menyelesaikan proyek).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kepentingan umum (misalnya rela mewakili perusahaan untuk program bersama).
- d. Sikap sportif (misalnya ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasehat anggota).
- e. Sopan (misalnya memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

Podsakoff, dkk., (2009) mengemukakan dua aspek OCB, yaitu:

- a. OCB-I, yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan orang lain. OCB-I terdiri dari *altruism, courtesy peackeeping, cheerleading, interpersonal helping, interpersonal facilitation, helping coworkers* dan *interpersonal harmony*.
- b. OCB-O, yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan organisasi. OCB-O terdiri dari *compliance, civic virtue, sportsmanship, organizational loyalty, endorsing, supporting, defending organizational, job dedication, voice behavior, individual initiative*, dan *promoting the company's image*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *altruism, compliance or conscientiousness, civic virtue, courtesy* dan *sportsmanship*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

- a. Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Menurut Pozveh & Karimi (2017) dengan meningkatkan iklim organisasi, akan meningkatkan OCB pada karyawan dan memajukan organisasi.

- b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George & Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian.

- c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional.

Danish, et.al., (2015) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan.

Wayne (1997) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas interaksi terhadap atasannya akan memperlihatkan OCB yang tinggi dan karyawan yang kurang berinteraksi dengan atasan akan memperlihatkan OCB yang rendah.

e. Masa Kerja

Organ dan Ryan (1995) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Masa kerja berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.



f. Jenis kelamin

Konrad dkk., (2000) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki. Lovell dkk., (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong perempuan lebih besar daripada laki-laki.

4. Manfaat OCB

Hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff et al. (2000), yaitu:

- a. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring berjalannya waktu, perilaku yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- b. OCB meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab lebih besar kepada mereka. Karyawan yang menunjukkan *sportsmanship* akan membantu manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk mendengar keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Karyawan yang memperlihatkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok.
- e. OCB menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- g. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
- h. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Iklim dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan sampai dengan yang tidak menyenangkan. Para pegawai merasa bahwa iklim menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Pegawai menginginkan pekerjaan yang menantang yang dapat memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para pegawai menginginkan organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka (Davis & Newstrom, 1985).

Iklim muncul sebagai sebuah konsep melalui eksperimen yang dilakukan oleh Lewin, dan dua buku yang diterbitkan pada tahun 1968. Pertama oleh Taguiri dan Litwin yang berfokus pada interpretasi subjektif dari iklim pada karyawan dan yang kedua oleh Litwin dan Stringer, berfokus pada konsekuensi dari iklim terhadap karyawan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat digambarkan dalam satu bagian lingkungan organisasi (Denison, 1996).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Owens (1991) menyatakan bahwa “*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization.*” Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi. Lain halnya dengan Taguiri dan Litwin (1968) yang mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Gibson, et al, (1988) menyatakan iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai dan lain-lain. Lingkungan menjadi faktor yang sangat penting sebab kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan yang dibutuhkan untuk mengadakan perubahan organisasi.

Steer (dalam Usman, 2010) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Menurut Davis (dalam Usman, 2010) iklim organisasi adalah “*The human environment within an organization’s employees do their work.*” Pernyataan Davis ini mengandung arti bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Jadi, iklim organisasi adalah kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh anggotanya sehingga iklim organisasi menjadi dasar bagi anggotanya untuk memahami keadaan sekitar mereka. Iklim organisasi juga merupakan suatu sifat atau ciri yang relatif tetap pada lingkungan intern organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lainnya. Di samping itu, iklim organisasi juga merupakan sekelompok sifat yang dipersepsi pada suatu organisasi tertentu beserta subsistemnya yang disebabkan cara organisasi dan subsistemnya bekerja dengan anggota dan lingkungannya (Usman, 2010).

2. Dimensi iklim organisasi

Litwin dan Stringer (1968) menjabarkan sembilan dimensi atau indikator dari iklim organisasi yaitu:

- a. *Structure*: berkaitan dengan tugas karyawan yang terorganisir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas, mengenai keleluasaan dalam organisasi, terkait aturan, prosedur dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi.
- b. *Responsibility*: tanggung jawab pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, membuat keputusan dan memecahkan permasalahan tanpa memeriksa berulang-ulang dan tanpa bertanya pada atasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. *Reward*: penghargaan yang diperoleh oleh anggota karyawan karena pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.
- d. *Risk*: pengetahuan anggota karyawan mengenai resiko pekerjaannya dan anggota diberi kesempatan untuk melakukan atau menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.
- e. *Warmth*: hubungan baik dalam suasana kelompok kerja antara sesama rekan kerja maupun atasan yang menumbuhkan rasa saling percaya serta tolong menolong di dalam lingkungan kerja.
- f. *Support*: dukungan yang diperoleh dari rekan kerja, atasan maupun bawahan sehingga tercipta harmonisasi antar anggota organisasi.
- g. *Standards*: kejelasan tujuan kerja dan penetapan standar tampilan kerja. Berkaitan dengan penekanan yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk melakukan yang terbaik agar memenuhi sasaran yang dapat dicapai berdasarkan target yang ditetapkan.
- h. *Conflict*: usaha karyawan bila memiliki pendapat yang berbeda dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan dan upaya dalam mengatasi permasalahan.
- i. *Identity*: berkaitan dengan memberikan pengetahuan anggota tentang tujuan serta misi organisasi, sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan rasa bangga yang tumbuh serta rasa memiliki pada anggota maupun atasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Goel & Singh (2013), mengkategorikan lima aspek iklim organisasi, yaitu:

- a. *Structure.*
- b. *Warmth.*
- c. *Reward.*
- d. *Support.*
- e. *Identity.*

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat sembilan dimensi dari iklim organisasi, yaitu *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standards, conflict,* dan *identity.*

3. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi menurut Soenyoto (2013), yaitu:

- a. Perilaku pekerja, individu akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya ditentukan oleh lingkungan yang berbeda.
- b. Gaya kepemimpinan.
- c. Teknologi.
- d. Lingkungan kerja.



C. Kerangka Berpikir

Kemajuan suatu perusahaan tidak akan lepas dari sumber daya manusia, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui sumbangan tenaga maupun cara berpikirnya. Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan kepada organisasi. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memperlihatkan perilaku OCB akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008).

Agar sistem pekerjaan secara keseluruhan tidak terganggu apabila terjadi masalah pada kinerja seseorang karyawan didalam sebuah *teamwork*, maka diperlukan kesediaan karyawan lainnya untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan demi terselesaikannya tugas-tugas secara keseluruhan. Menurut Organ (1995) terdapat lima aspek dalam membentuk OCB yaitu : *altruism, civic virtue, compliance or constientiousness, courtesy, dan sportsmanship*.

Dalam penelitian yang dilakukan Prihatsanti & Dewi pada tahun 2010, ditemukan bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak. Iklim yang positif perlu dibangun agar karyawan dapat lebih bersosialisasi dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan di luar perusahaan, jika karyawan lebih sopan dan mau bekerjasama akan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan (Soegandhi, dkk., 2013).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syaifudin Riau

Iklm organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain (Sunyoto, 2013). Litwin dan Stringer (1968) menyebutkan sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu : *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standards, conflict*, dan *identity*.

Suasana yang kondusif dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku dan keadaan karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku yang muncul bukan semata-mata untuk sekedar ingin dilihat, tetapi sudah merupakan bentuk dari komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan perilaku karyawan-karyawannya karena tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya dicapai oleh kinerja satu orang karyawan saja melainkan kinerja tim.

Perilaku OCB akan muncul apabila iklim dalam organisasi tersebut positif dengan terpenuhinya aspek-aspek iklim organisasi seperti : *warmth* (kehangatan) yaitu hubungan baik di dalam kelompok kerja, *support* yang diperoleh dari rekan kerja maupun atasan, kesesuaian *structure* atau kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, maupun aspek dalam iklim organisasi lainnya. Karyawan akan secara sukarela melakukan tugas melebihi tugas pokoknya apabila mereka merasa suasana di dalam organisasi tempat mereka bekerja kondusif dan nyaman.

Perilaku OCB sangat penting untuk menunjang keefektifan dan keberhasilan sebuah organisasi karena karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi. Jika setiap karyawan dalam kelompok kerja mempunyai sikap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saling ingin membantu, mencintai perusahaan, dan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja maka bukan tidak mungkin perilaku OCB ini mampu mendukung terbentuknya kelompok kerja yang memberikan kontribusinya serta kinerja terbaik untuk meningkatkan pencapaian dan kemajuan perusahaan. Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut menjadikan perusahaan lebih produktif dan mampu untuk berkompetisi di era globalisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Dayun”.