



**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI SMK PUTRA NEGARA JONGGOL**

Skripsi

Dibuat oleh:

Priayi Putranegara

021115550

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2022**

## ABSTRAK

PRIAYI PUTRANEGARA, 021115550 Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol” di bawah Ketua Komisi Pembimbing Dr. Hari Muharam, SE., MM dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna, SE., MM. 2022.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

Penelitian mengenai Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini dilakukan di SMK Putra Negara Jonggol yang berlokasi di Jl. Haur Kuning Jonggol Bogor, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak sekolah, serta melakukan observasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 52 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *rank spearman* dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan program spss 23.

Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,740$ . Artinya, Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $7,78 > 1,676$ ), maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Yang berarti adanya hubungan yang nyata dan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

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

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI SMK PUTRA NEGARA JONGGOL**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA.)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and curves, positioned above the name of the program head.

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA.)

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL*  
*CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI SMK PUTRA NEGARA JONGGOL**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

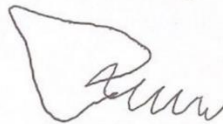
Pada Hari: Senin, Tanggal: 25/Juli/2022

Priayi Putranegara

021115550

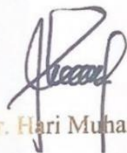
Menyetujui,

Ketua Sidang



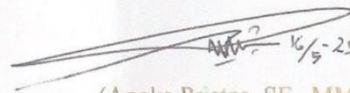
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM.)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Priayi Putranegara  
NPM : 0211 15 550  
Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*  
(OCB) di SMK Putra Negara Jonggol

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2022



Priayi Putranegara  
0211 15 550

## **HAK CIPTA**

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2022**

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*



## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Puji syukur mari kita panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI SMK PUTRA NEGARA JONGGOL” skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si., CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh Staf dan Pegawai SMK Putra Negara Jonggol yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
10. Kedua orang tua dan keluarga yang terus memberikan doa dan semangat kepada penulis.
11. Mukbang Kuy Squad yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
12. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2015.



Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik di masa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca.

Bogor, Juli 2022

Penulis

Priayi Putranegara

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian .....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Akademis .....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2. Iklim Organisasi .....	14
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi .....	14
2.2.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Iklim Organisasi.....	15
2.2.3. Indikator Iklim Organisasi .....	17
2.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	19
2.3.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	19
2.3.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	20
2.3.3. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	21
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	29
2.5. Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	

3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	32
3.2.1. Objek Penelitian .....	32
3.2.2. Unit Analisis.....	32
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	32
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	32
3.3.1. Jenis Data Penelitian .....	32
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	33
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	33
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	35
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6.1. Data Primer .....	35
3.6.2. Data Sekunder .....	36
3.7. Uji Instrument .....	36
3.7.1. Uji Validitas .....	36
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	38
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data .....	41
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	41
3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	41
3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	42
3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan SMK Putra Negara Jonggol.....	44
4.1.2. Kegiatan Usaha .....	44
4.1.3. Struktur dan Uraian Tugas .....	45
4.1.4. Profil Responden.....	47
4.2. Hasil dan Pembahasan .....	50
4.2.1. Iklim Organisasi di SMK Putra Negara Jonggol.....	50
4.2.2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> di SMK Putra Negara Jonggol .....	62
4.2.3. Hubungan Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> di SMK Putra Negara Jonggol .....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	75
5.2. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Iklim Organisasi .....	3
Tabel 2 : Daftar Absensi Guru SMK Putra Negara Jonggol .....	5
Tabel 3 : Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	6
Tabel 4 : Ringkasan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 5 : Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 6 : Skala <i>Likert</i> .....	36
Tabel 7 : Skala <i>Likert</i> .....	36
Tabel 8 : Hasil Uji Instrument Iklim Organisasi.....	37
Tabel 9 : Hasil Uji Instrument <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	38
Tabel 10 : Kriteria Penilaian terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i> .....	39
Tabel 11 : Hasil Uji Instrument Iklim Organisasi.....	39
Tabel 12 : Hasil Uji Instrument <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	40
Tabel 13 : Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....	42
Tabel 14 : Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 15 : Pendidikan Terakhir Responden.....	48
Tabel 16 : Lama Bekerja Responden .....	49
Tabel 17 : Total Data Responden SMK Putra Negara Jonggol .....	49
Tabel 18 : Uraian Tugas di Sekolah Jelas atau Terstruktur Dengan Baik .....	51
Tabel 19 : Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan.....	51
Tabel 20 : Ketegasan Atasan kepada Bawahan Membuat Bawahan Disiplin dan Taat Pada Aturan Yang Berlaku .....	52
Tabel 21 : Merencanakan Pembelajaran Sesuai Kurikulum Terbaru .....	53
Tabel 22 : Memahami Setiap Konsep Kurikulum Terbaru.....	53
Tabel 23 : Memanfaatkan TIK Dalam Proses Pembelajaran.....	54
Tabel 24 : Menyelesaikan Tugas Dengan Tuntas.....	54
Tabel 25 : Merasa Memiliki Tanggung Jawab Yang Besar Terhadap Apa Yang Dikerjakan .....	55
Tabel 26 : Menekankan Karyawan Harus Menyelesaikan Masalahnya Sendiri.....	56
Tabel 27 : Mengharapkan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Yang Telah Dicapai.....	56
Tabel 28 : Kenaikan Jabatan di Sekolah Tanpa Diskriminasi .....	57
Tabel 29 : Diberikan Penghargaan Yang Sesuai Dengan Kinerja Kerja .....	57
Tabel 30 : Kepala Sekolah Memberikan Motivasi Agar Lebih Giat Dalam Menjalankan Tugasnya.....	58
Tabel 31 : Karyawan Selalu Menaruh Simpati Atas Kesalahan Yang Dilakukannya .....	58
Tabel 32 : Karyawan Saling Membantu Jika Mengalami Kesulitan Dalam Melaksanakan Tugasnya.....	59
Tabel 33 : Mengetahui Dengan Baik Visi dan Misi Sekolah.....	60
Tabel 34 : Merasa Loyalitas Terhadap Organisasi .....	60
Tabel 35 : Mempunyai Rasa Integritas .....	61

Tabel 36 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Iklim Organisasi .....	61
Tabel 37 : Membantu Rekan Kerja Yang Kesulitan Menangani Tugasnya .....	63
Tabel 38 : Menggantikan Tugas Rekan Kerja Yang Tidak Masuk .....	63
Tabel 39 : Mengerjakan Pekerjaan Tambahan Walaupun Tidak Diperintah.....	64
Tabel 40 : Menggunakan Waktu Istirahat Dengan Efisien.....	64
Tabel 41 : Hadir Tepat Waktu Tanpa Menghiraukan Kondisi Kemacetan Lalu Lintas Maupun Kondisi Cuaca.....	65
Tabel 42 : Menggunakan Waktu Kerja Dengan Maksimal .....	65
Tabel 43 : Menahan Diri dari Aktivitas Mengumpat dan Mengutarakan Ketidakpuasan Kerja .....	66
Tabel 44 : Mampu Mencari Cara Mengatasi Permasalahan Yang Terjadi di Tempat Kerja...	66
Tabel 45 : Bertanggung Jawab Terhadap Tujuan Yang Ditetapkan .....	67
Tabel 46 : Memberi Tahu Jika Tidak Hadir.....	67
Tabel 47 : Menerima Tugas Dengan Penuh Perhatian dan Menyelesaikan Sebelum Waktunya .....	68
Tabel 48 : Menghargai Keputusan Atasan Terhadap Kebijakan Yang Ditetapkan di Dalam Rapat .....	68
Tabel 49 : Mengikuti Perkembangan Informasi Tentang Kejadian Maupun Perubahan di Tempat Kerja .....	69
Tabel 50 : Ikut Serta Dalam Berbagai Acara atau Event .....	69
Tabel 51 : Melakukan Hal Kecil Yang Dapat Membantu Meningkatkan Nama Baik Sekolah .....	70
Tabel 52 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	70
Tabel 53 : Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	72
Tabel 54 : Nilai Interval Koefisien Korelasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Konstelasi Penelitian.....	31
Gambar 2 : Kurva Uji Hipotesis .....	43
Gambar 3 : Struktur Organisasi SMK Putra Negara Jonggol.....	45
Gambar 4 : Grafik Jenis Kelamin Responden.....	47
Gambar 5 : Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	48
Gambar 6 : Grafik Lama Bekerja Responden.....	49
Gambar 7 : Grafik Total Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja di SMK Putra Negara Jonggol.....	50
Gambar 8 : Kurva Uji Hipotesis .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian Iklim Organisasi
- Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- Lampiran 6 : Koding Iklim Organisasi
- Lampiran 7 : Koding *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Upaya-upaya perusahaan atau organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus dilakukan secara terus-menerus. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Notoadmodjo (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang berkualitas dalam bekerja. Karyawan yang berkualitas tidak hanya menyelesaikan pekerjaannya tetapi melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab sendiri di perusahaan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana pekerjaan di kerjakan dengan tim untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja lain dalam tim, menghindari konflik dan memahami kendala terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Menurut Titisari (2014) menyatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Untuk menciptakan loyalitas dalam suatu organisasi tentunya ada beberapa indikator OCB yang harus dilihat. Menurut Titisari (2014) ada 5 (lima) indikator yang menjadi patokan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

*Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terikat satu



sama lain, salah satu faktor yang memengaruhi OCB dalam suatu organisasi adalah suasana kerja atau iklim organisasi. Ketika karyawan merasakan kenyamanan terhadap suasana iklim organisasi di tempat mereka bekerja, maka mereka akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya, dan itulah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ada banyak aspek yang terkait dengan OCB salah satunya adalah iklim organisasi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan yang diperlukan untuk kesuksesan. Bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi dalam setiap organisasi, dengan organisasi yang lain, tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat memengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi.

Menurut Simamora (2016) Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi memengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kualitas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telat disyaratkan 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. Menurut Wirawan (2016) mengatakan bahwa ada 6 (enam) indikator iklim organisasi, diantaranya adalah struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

SMK Putra Negara Jonggol merupakan salah satu yayasan yang beralamat di Jl. Haur Kuning Jonggol Bogor, Jonggol, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Sekolah ini sudah berdiri lama sejak 28 Juni 1999 dan sejak didirikan hingga saat ini SMK Putra Negara Jonggol terbilang sebagai sekolah yang sering menorehkan prestasi. SMK Putra Negara Jonggol sebagai lembaga pendidikan mempunyai kualitas yang sangat baik, hal ini dikarenakan SMK Putra Negara Jonggol telah terakreditasi A pada tahun 2019. Selain sudah mempunyai nama, sekolah ini pun memiliki banyak jumlah murid yang membuat banyak pihak ikut berperan di dalamnya di mana salah satunya adalah karyawan. Karyawan yang bekerja di sekolah SMK Putra Negara Jonggol adalah karyawan yang rata-rata bekerja sekitar 1-5 tahun.

Dalam melakukan sesi wawancara penulis mendapatkan informasi dari sekolah yaitu salah satu guru yang sudah mengabdikan lama di SMK Putra Negara Jonggol. Dari hasil wawancara penulis juga menemukan permasalahan yang ada pada SMK Putra Negara Jonggol terutama dalam iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada permasalahan yang terjadi ditemukan masalah-masalah iklim organisasi saat ini yaitu karena merasa karyawan lama, sesekali ada saja guru yang merasa bosan dengan rutinitas yang seperti itu terus-menerus. Seperti tidak berenergi atau bersemangat dalam bekerja, tempat kantor yang tidak rapi dan nyaman sehingga membuat para karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dan kurang memperhatikan lingkungan tempat kerja serta tidak melaksanakan norma-norma yang ada di sekolah. Dengan adanya masalah iklim organisasi membuat para pegawai tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti tidak masuk kerja, datang terlambat sehingga tidak sesuai dengan jam kerja, adanya *miscommunication* antar karyawan yang menjadikan situasi dan kondisi di sana tidak nyaman. Selain itu, iklim organisasi akan memengaruhi perilaku OCB yang ada pada pegawai SMK Putra Negara Jonggol. Diantaranya adalah rendahnya sikap saling membantu sesama karyawan, masalah kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan tersebut, sikap tidak patuh terhadap atasan ketika menginstruksikan segera mengerjakan pekerjaan, karyawan mengerjakan hal tersebut dengan lambat, kadang tidak terlalu dipedulikan dan sedikit pegawai yang berinisiatif untuk melakukan pekerjaan sebelum menerima instruksi dari atasan.

Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey kepada 30 guru mengenai Iklim Organisasi yang ada di SMK Putra Negara Jonggol:

Tabel 1

## Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Struktur</b>			
1.	Uraian tugas di sekolah didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan efektif	23	7
2.	Pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan latar pendidikan	25	5
3.	Kepala sekolah menegakkan disiplin dengan tegas	20	10
<b>Standar-Standar</b>			
4.	Mampu merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum terbaru	21	9
5.	Menguasai materi pelajaran yang diampu dan konsep pelajaran	23	7
6.	Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran serta pengembangan diri	22	8
<b>Tanggung jawab</b>			

7.	Melaksanakan tugas dengan tuntas	25	5
8.	Merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang dikerjakaan	20	10
9.	Menekankan bahwa karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri	11	19
<b>Penghargaan</b>			
10.	Promosi jabatan diberikan pada guru yang berprestasi	18	12
11.	Proses kenaikan jabatan di sekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	13	17
12.	Diberikan penghargaan sesuai dengan kinerja kerja	15	15
<b>Dukungan</b>			
13.	Kepala sekolah memberikan motivasi pada guru agar lebih giat dalam mengajar	17	13
14.	Selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan rekan kerjanya	12	18
15.	Saling membantu jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas	19	11
<b>Komitmen</b>			
16.	Mengetahui dengan baik visi dan misi sekolah	18	12
17.	Melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi	19	11
18.	Memiliki rasa integritas terhadap sekolah	13	17

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, memperlihatkan bahwa kondisi iklim organisasi di SMK Putra Negara Jonggol secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya guru yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Berdasarkan data di atas, 17 guru tidak setuju mengenai proses kenaikan jabatan di sekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi, 17 guru tidak setuju mengenai memiliki rasa integritas terhadap sekolah, 18 guru tidak setuju mengenai selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan rekan kerjanya, serta 19 guru tidak setuju mengenai bahwa karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.

Dari hasil Pra-survey di atas terlihat bahwa masih kurangnya iklim organisasi pada SMK Putra Negara Jonggol, iklim organisasi yang kurang kondusif akan membuat karyawan lalai dalam pekerjaannya, tidak nyaman disaat ia bekerja, tidak menyelesaikan tugas dengan cepat dan sering tidak hadir dengan alasan-alasan yang sudah biasa dilakukan. Tetapi, iklim organisasi terjadi bukan hanya karena kurangnya motivasi atau dorongan dari pemimpinnya, tetapi hubungan para pekerja dengan pekerja lainnya pun menjadi faktor terciptanya iklim organisasi yang baik. Dampak yang terjadi oleh hal ini, akan berpengaruh terhadap absensi pegawai dimana tingkat ketidakhadirannya cenderung tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Berikut ini merupakan daftar absensi guru di SMK Putra Negara Jonggol tahun ajaran 2019/2020:

Tabel 2

## Daftar Absensi Guru SMK Putra Negara Jonggol Tahun Ajaran 2019/2020

<b>Absensi Guru Tahun Ajaran 2019/2020</b>			
<b>Semester I</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpa</b>
Juli	-	-	-
Agustus	4	2	1
September	-	-	-
Oktober	6	4	2
November	-	3	-
Desember	-	-	-
<b>Semester II</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpa</b>
Januari	-	-	-
Februari	13	20	1
Maret	12	21	2
April	3	17	1
Mei	-	-	-
Juni	8	24	1

Sumber: SMK Putra Negara Jonggol 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran guru pada semester II mengalami kenaikan yang cukup signifikan dimulai dari keterangan sakit, izin, dan tanpa keterangan. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan, dapat menghambat tanggung jawab dalam melakukan tugasnya. Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan yang cukup penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Adanya visi misi dalam suatu organisasi diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi, salah satu perilaku yang akan muncul jika iklim organisasi dapat berjalan secara kondusif yaitu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, akan mengarah pada perilaku tersebut, mereka akan termotivasi untuk menunjukkan tingkah laku di luar kewajibannya. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu karyawan suatu organisasi dalam hal membantu sesama rekan kerja secara sukarela. Perilaku tersebut merupakan perilaku sosial yang positif dan bermakna untuk membantu keefektifan suatu

organisasi. Sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini berhubungan dengan iklim organisasi, karena tujuan suatu organisasi akan tercapai bila didukung dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dari para guru.

Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey kepada 30 guru mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di SMK Putra Negara Jonggol:

Tabel 3

Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b><i>Altruism</i></b>			
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya	18	12
2.	Saya bersedia menggantikan tugas rekan yang tidak masuk	10	20
3.	Saya bersedia membantu rekan kerja	18	12
<b><i>Conscientiousness</i></b>			
4.	Saya bersedia untuk tidak menambah waktu istirahat	23	7
5.	Saya bersedia untuk datang tepat waktu	18	12
6.	Saya bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja	26	4
<b><i>Sportsmanship</i></b>			
7.	Saya bersedia menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan	5	25
8.	Saya bersedia menoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan	14	16
9.	Saya bersedia menoleransi sikap antar karyawan di luar jam kerja	13	17
<b><i>Courtesy</i></b>			
10.	Saya bersedia menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan	5	25
11.	Saya bersedia untuk menghindari konflik dengan rekan kerja	30	0
12.	Saya berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain	30	0
<b><i>Civic Virtue</i></b>			
13.	Saya bersedia terlibat dalam pengembangan informasi sekolah	23	7
14.	Saya peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi	28	2
15.	Saya bersedia mengikuti acara atau <i>event</i> di sekolah	12	18

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, memperlihatkan bahwa masih rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMK Putra Negara Jonggol. Hal ini

dapat dilihat dari 17 guru tidak setuju mengenai menoleransi sikap antar karyawan di luar jam kerja, 18 guru tidak setuju mengenai mengikuti acara atau *event* di sekolah, 20 guru tidak setuju mengenai menggantikan tugas rekan yang tidak masuk, 25 guru tidak setuju mengenai menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan, serta 25 guru tidak setuju mengenai menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap karyawan yang terlibat di dalam suatu organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI SMK PUTRA NEGARA JONGGOL”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang terjadi di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang kurang memperhatikan absensinya dan tidak terlalu mepedulikan lingkungan sekitar.
2. Iklim organisasi yang masih kurang kondusif.
3. Masih rendahnya OCB guru.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Iklim Organisasi yang terjadi di SMK Putra Negara Jonggol?
2. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi di SMK Putra Negara Jonggol?
3. Apakah terdapat hubungan antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti/menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel Iklim Organisasi (X) dengan *Organizational Citizenship*

*Behavior* (Y), serta menginterpretasikan hasil penelitian tersebut guna mengetahui seberapa besar hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat memecahkan atau menyelesaikan permasalahan yang ada.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat iklim organisasi yang terjadi di SMK Putra Negara Jonggol.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi di SMK Putra Negara Jonggol.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi dan menjadi sumber informasi dalam menentukan kebijakan guna meningkatkan iklim organisasi agar menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi di lingkungan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya manusia adalah sumber daya dalam suatu organisasi yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Suparno Eko Widodo (2015) “Manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.”

Menurut Mangkunegara (2015) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.”

Menurut Kaswan (2017) “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktik maupun system yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai atau orang-orang yang ada di dalam organisasi.”

Menurut Sedarmayanti (2017) “MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.”

Dari berbagai pendapat di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.



### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasannya:

1. Perencanaan  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan yang perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Pengarahan  
Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement/recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan mayoritas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Notoatmodjo (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

### 1. Perencanaan (*planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang akan dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

### 3. Pengarahan (*directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini juga mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

### 4. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi penghambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

### 5. Pengadaan tenaga (*recruitment*)

Fungsi *recruitment* seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atas sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem *recruitment* yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

### 6. Pengembangan (*development*)

Tenaga kerja atas sumber daya manusia yang diperoleh suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

Pengembangan sumber daya manusia ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seharusnya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang tepat yang sangat penting, melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia. Organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

8. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau antar karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

10. Pemisahan (*separation*)

Seorang karyawan tidak akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin harga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dengan itu perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan/organisasi tentu akan menentukan tujuan organisasi secara spesifik, tujuan organisasi sangat sulit untuk ditetapkan dikarenakan setiap organisasi perusahaan mempunyai keunikan tersendiri atau tahapan-tahapan masing-masing.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Suparno (2015) secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individual.

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan, dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang beroreintasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan yang dilakukan SDM

mencakup pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi, dan pengawasan serta pengendalian.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari tujuan sosial agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, dan tujuan individu yaitu dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

## **2.2. Iklim Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Berikut beberapa pendapat mengenai iklim organisasi menurut para ahli:

Menurut Wirawan (2016) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Lussier (2017) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota serta dapat memengaruhi perilaku mereka.

Menurut Khomsahrial Romli (2014) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh para anggota organisasi, yang memengaruhi perilaku mereka dan yang bisa dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi.

Menurut Schneider (2014) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif bertahan lama yang dialami oleh para anggotanya, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam hal nilai-nilai dari serangkaian karakteristik atau atribut.

Berdasarkan berbagai definisi menurut para ahli yang dikemukakan di atas, terlihat ada pengertian yang berbeda-beda namun saling melengkapi sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan hasil persepsi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung mengenai kualitas lingkungan suatu organisasi dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan yang memengaruhi perilaku karyawan.

### **2.2.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2016) terdapat lima faktor yang memengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, sejarah organisasi, dan praktik kepemimpinan.

#### **1. Lingkungan Eksternal**

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan angkutan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

Walaupun lingkungan eksternal memengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi: struktur, tanggung jawab, dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya: standar, pengakuan, dan dukungan lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu iklim organisasi.

- a. Kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Perubahan meliputi semua jenis perubahan: perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk, dan model bisnis baru. Perubahan setiap unsur ini akan memengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir mengenai pekerjaan, hubungan, dan konsekuensi tindakan mereka. Hal ini akan tetap terjadi apapun yang terjadi terhadap perubahan keempat faktor penentu lainnya. Menurut Stringer, ketika kecepatan perubahan meningkat, organisasi dengan kinerja tinggi mempunyai struktur lebih rendah dan tanggung jawab lebih tinggi. Suatu perasaan struktur lebih rendah memungkinkan respons lebih cekatan dan segera terhadap keadaan perubahan. Tanggung jawab tinggi mendorong inisiatif individu. Dalam jangka panjang, organisasi dengan kinerja tinggi yang menghadapi perubahan eksternal cepat harus memiliki kekuatan tim kerja, kepercayaan, dan dukungan untuk struktur rendah dan tanggung jawab tinggi.
- b. Level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa adanya persaingan dalam suatu industri sering menjadi pengaruh penting terhadap pola iklim organisasi. Dalam industri yang didominasi oleh pemain-pemain besar, sering terjadi persaingan yang sehat. Jika industri diregulasi secara ketat, maka setiap orang akan mengetahui peraturan. Prediktabilitas terhadap sesuatu memungkinkan organisasi mempunyai iklim yang lebih tinggi dalam struktur dan lebih rendah dalam tanggung jawab.

- c. Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik memengaruhi dimensi komitmen iklim organisasi. Jika karyawan merasa mempunyai peluang dan pilihan karir terpisah dari organisasi mereka, komitmen menjadi rendah. Dalam lingkungan eksternal seperti itu, kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi. Iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan.
2. Strategi Organisasi
- Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi memengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- a. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
  - b. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda.
  - c. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

Dalam kasus-kasus tertentu, strategi dapat mempunyai pengaruh langsung terhadap iklim organisasi. Strategi menentukan apa yang penting bagi organisasi, hasil apa yang mempunyai nilai, dan perilaku-perilaku apa yang paling mungkin mencapai tujuan eksplisit dari strategi.

3. Pengaturan Organisasi
- Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Karena melukiskan pengaruh pengaturan organisasi terhadap dimensi iklim organisasi. Banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi. Asosiasi guru yang kuat sering mengontrol sistem imbalan di mana kenaikan upah merupakan hasil dari pendidikan level pascasarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kekuatan sejarah
- Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya. Menurut Stringer, terdapat lima aspek sejarah dan budaya suatu organisasi:
- a. Nilai-nilai sejarah, yaitu cara karyawan mengakses sifat, aktivitas, atau perilaku tertentu sebagai baik atau buruk dan produktif atau pemborosan.
  - b. Kepercayaan, yaitu pengertian karyawan mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi atas tindakan yang mereka lakukan.

- c. Mite, yaitu bahwa cerita atau legenda yang terus berlangsung mengenai organisasi dan para pemimpinnya mampu memperkuat nilai-nilai inti dan kepercayaan.
  - d. Tradisi, yaitu kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi yang memperkuat dan mengabadikan nilai-nilai budaya.
  - e. Norma, yaitu peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, dan perilaku interpersonal.
5. Kepemimpinan
- Perilaku pemimpin memengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. Praktik kepemimpinan atasan setiap hari merupakan memengaruhi iklim organisasi. Alasan mengapa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi, yaitu:
- a. Kepemimpinan merembes ke semua unit dan aktivitas organisasi. Faktor-faktor penentu iklim organisasi lainnya seperti pengaturan organisasi dan strategi dikomunikasikan kepada anggota organisasi melalui kata-kata dan tindakan manajer atau pemimpin kelompok kerja yang diekspresikan sebagai kepemimpinan.
  - b. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi.
  - c. Kepemimpinan merupakan faktor penentu iklim organisasi yang paling mudah dirubah, jadi perubahan dalam iklim organisasi dan dari sini kinerja dapat dicapai melalui perubahan kepemimpinan.

### **2.2.3. Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2016), dimensi dan indikator iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Maka dari itu, terdapat dimensi dan indikator mengenai iklim organisasi, 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. Contoh yang baik disini adalah para guru yang mengajar dan para murid yang belajar dijumlah sekolah yang tidak layak seperti bangunan sekolahnya yang bocor, mebel yang rusak, halaman yang kotor, dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Persepsi para guru dan murid tersebut mengenai lingkungan kerjanya menciptakan iklim kerja yang negatif. Sebaliknya di sekolah unggulan dengan gedung dan fasilitas pendidikan yang baik, gurunya mendapat kompensasi yang memuaskan, menciptakan iklim organisasi yang positif.

#### **2. Keadaan Lingkungan Sosial**



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

### 3. Pelaksanaan Sistem Manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang memengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda. Contoh lainnya adalah birokrasi organisasi, baik militer maupun pendidikan (universitas), merupakan organisasi birokratis. Namun, birokrasi di organisasi militer mempunyai ciri yang berbeda dengan birokrasi di universitas. Birokrasi organisasi militer sangat ketat, sedangkan birokrasi universitas sangat longgar. Kedua bentuk birokrasi tersebut menghasilkan iklim organisasi yang berbeda.

### 4. Produk

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

### 5. Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat memengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi fisik sangat memengaruhi iklim organisasi lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim organisasi. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota.

### 6. Budaya Organisasi

Budaya suatu organisasi sangat memengaruhi iklim organisasinya. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan memengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga, dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

Menurut Wirawan (2016) yang menyatakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator iklim organisasi, antara lain:

#### 1. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi 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 kewenangan mengambil keputusan.

## 2. Standar-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. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

## 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “*bos diri sendiri*” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan *problem*-nya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

## 4. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

## 5. 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 mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

## 6. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

### 2.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### 2.3.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adapun pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Kolade et al (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung mendapat penghargaan dari sistem *reward* formal dan mendorong keefektifan fungsi organisasi.

Menurut Budihardjo (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam system pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang secara positif memberikan kontribusi menyeluruh untuk organisasi.

Menurut Colquitt et al (2015) mengemukakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kegiatan pegawai yang dilakukan secara sukarela, yang menerima atau tidak menerima imbalan tetapi tetap berkontribusi kepada organisasi dalam meningkatkan kualitas keseluruhan dimana pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan berbagai definisi menurut para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk kemajuan organisasi. Dengan sukarela dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa atau wajib karena pekerjaan tersebut lebih bersifat personal.

### **2.3.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Titisari (2014) faktor-faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

#### 1. Faktor Internal

Berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian. Moral karyawan, motivasi, dan lain sebagainya.

#### 2. Faktor Eksternal

Berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

### 2.3.3. Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Titisari (2014) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (Tindakan Sukarela)  
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* (Kontrol Diri)  
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportsmanship* (Sikap Toleransi)  
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy* (Sopan Santun)  
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue* (Kepentingan Umum)  
Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut Budihardjo (2014) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. Menolong  
Merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaannya
2. Sportif  
Merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul penentuan kerja tanpa *complain*.
3. Inisiatif

Merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.

4. Kepentingan Umum

Merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.

5. Loyalitas

Merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan *image* positif mengenai perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal dan mendukung serta membela tujuan organisasi.

6. Sukarela

Merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

7. Pengembangan Diri

Merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

Menurut Nuranda (2014) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. Ketaatan

Menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

2. Loyalitas

Menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.

3. Partisipasi

Menggambarkan kemauan berkontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur, atau ikut serta mengikuti kegiatan perusahaan dan pelatihan tambahan.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4

## Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Unika Prihatsanti & Kartika Sari Dewi (2010) Hubungan antara Iklim Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo.	X = Iklim Organisasi.  Y = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Iklim Organisasi = 1. Struktur. 2. Standar-Standar. 3. Tanggung Jawab. 4. Penghargaan. 5. Dukungan. 6. Komitmen.  <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 1. Tindakan Sukarela. 2. Kontrol Diri. 3. Sikap Toleransi. 4. Sopan Santun. 5. Kepentingan Umum	Metode Analisis Penelitian ini menggunakan analisis data Kualitatif dan Kuantitatif. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik <i>cluster random sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dan <i>Organization al Citizenship Behavior</i> (OCB) ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = 0,500$ dengan $p = 0,000$ ( $p < 0,01$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan <i>Organization al Citizenship Behavior</i> (OCB). Hasil

					tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan variabel iklim organisasi dan <i>Organization al Citizenship Behavior</i> (OCB) dapat diterima.
--	--	--	--	--	---

2.	Arfitian Dea Martha (2014) Hubungan antara Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta.	X = Iklim Organisasi.  Y = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Iklim Organisasi = 1. Struktur. 2. Standar-Standar. 3. Tanggung Jawab. 4. Penghargaan. 5. Dukungan. 6. Komitmen.  <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 1. Tindakan Sukarela. 2. Kontrol Diri. 3. Sikap Toleransi. 4. Sopan Santun. 5. Kepentingan Umum	Metode Analisis Penelitian ini menggunakan analisis data Kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan <i>Product Moment</i> .	Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis <i>Product Moment</i> dari <i>Pearson</i> dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,508 dengan p = 0,000 (p<0,01) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
3.	Nisa Hasanah (2018) Hubungan antara Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.	X = Iklim Organisasi.  Y = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Iklim Organisasi = 1. Keadaan lingkungan fisik. 2. Kebersamaan. 3. Tanggung Jawab. 4. Dukungan. 5. Struktur. 6. <i>Reward</i> . 7. Identitas.  <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 1. Tindakan Sukarela. 2. Kontrol Diri.	Metode Analisis Penelitian ini menggunakan analisis data Kuantitatif Inferensial dengan teknik pengambilan sampel berupa observasi atau <i>survey</i> .	Dari hasil penelitian ini didapat nilai Fhitung = 260.212 sedangkan Ftabel = 2.021 dan diperoleh nilai sig = 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 (5%) dengan



			<p>3. Sikap Toleransi. 4. Sopan Santun. 5. Kepentingan Umum</p>		<p>nilai 260.212 &gt; 2.021. Maka <math>H_0</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p>
4.	<p>Ivan Ahmad &amp; Umi Anugerah Izzati (2020) Hubungan antara Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Guru di SMK.</p>	<p>X = Iklim Organisasi.  Y = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p>	<p>Iklim Organisasi = 1. Struktur. 2. Standar-Standar. 3. Tanggung Jawab. 4. Penghargaan. 5. Dukungan. 6. Komitmen.</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 1. Tindakan Sukarela. 2. Kontrol Diri. 3. Sikap Toleransi. 4. Sopan Santun. 5. Kepentingan Umum</p>	<p>Metode Analisis Penelitian ini menggunakan analisis data Kuantitatif Korelasional.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi pada variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan metode uji korelasi pearson product moment yaitu 0,837 (<math>r = 0,837</math>) memperoleh nilai sig korelasi sebesar 0,000 (<math>sig &lt; 0,05</math>), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>

					<i>Behavior (OCB).</i>
5.	Jajang Rizki & Rikha Muftia Khoirunnisa (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Karyawan PT. Solo Agung Nusantara Sukoharjo).	X1 = Kepuasan Kerja. X2 = Iklim Organisasi. Y = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	Kepuasan Kerja = 1. Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work It Self</i> ). 2. Atasan ( <i>Supervisor</i> ). 3. Rekan Kerja ( <i>Workers</i> ). 4. Promosi ( <i>Promotion</i> ). 5. Gaji/Upah ( <i>Pay</i> ).  Iklim Organisasi = 1. Struktur. 2. Standar-Standar. 3. Tanggung Jawab. 4. Penghargaan. 5. Dukungan. 6. Komitmen.  <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 1. Tindakan Sukarela. 2. Kontrol Diri. 3. Sikap Toleransi. 4. Sopan Santun. 5. Kepentingan Umum	Metode Analisis Penelitian ini menggunakan analisis data Kualitatif dan Kuantitatif. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik <i>Purposive Sampling</i>	Dari hasil penelitian ini didapat nilai signifikansi variabel kepuasan kerja $< \alpha$ (0,05) dengan nilai sig = 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,00 < 0,05$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada karyawan PT. Solo Agung Nusantara Sukoharjo.  Lalu didapat juga nilai signifikansi iklim organisasi $> \alpha$ (0,05) dengan nilai sig = 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,328 > 0,05$ , maka H2 ditolak dan H0 diterima berarti bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB pada

					karyawan PT. Solo Agung Nusantara Sukoharjo.
--	--	--	--	--	---

### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga sumber daya manusia bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Pada suatu organisasi terdapat aturan yang berlaku untuk tercapainya tujuan organisasi, diantaranya berupa iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Pegawai yang memiliki cara kerja yang baik akan membentuk perilaku yang baik dalam bekerja, dengan demikian akan memberikan pengaruh terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior*. Organisasi yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* akan memberikan dampak kepada perilaku kerja karyawan yang ada di dalam organisasi. Sehingga dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* akan memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Titisari (2014) indikator yang ada pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

1. Tindakan Sukarela.
2. Kontrol Diri.
3. Sikap Toleransi.
4. Sopan Santun.
5. Kepentingan Umum.

*Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terikat satu sama lain, salah satu faktor yang memengaruhi OCB dalam suatu organisasi adalah suasana kerja atau iklim organisasi

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kualitas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan 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 kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Menurut Wirawan (2016) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi

perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

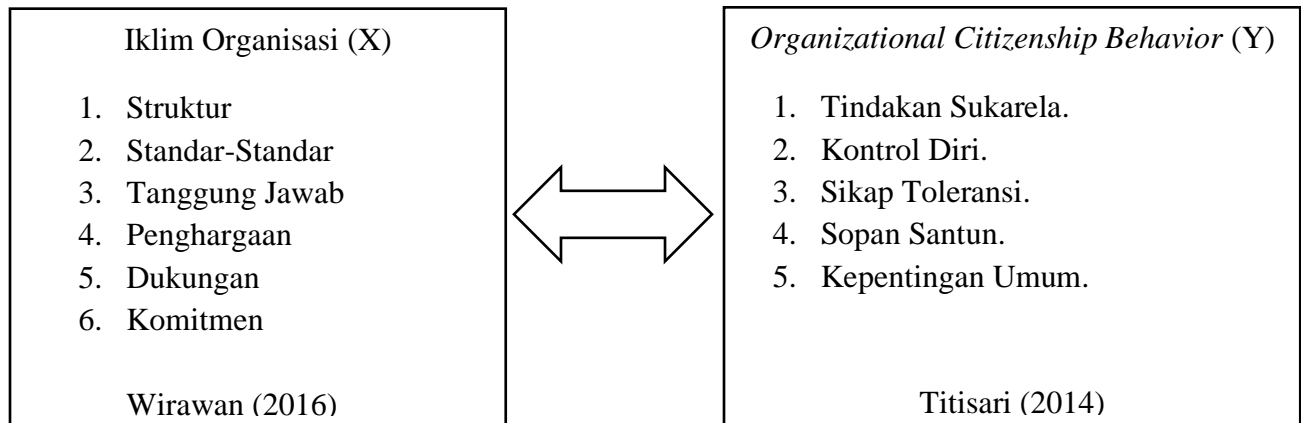
Menurut Wirawan (2016) mengemukakan bahwa ada 6 (enam) indikator iklim organisasi yaitu:

1. Struktur (*Structure*).
2. Standar-Standar (*Standards*).
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*).
4. Penghargaan (*Recognition*).
5. Dukungan (*Support*).
6. Komitmen (*Commitment*).

Iklim organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan dalam menangani serta mengelola lingkungan kerja. Karena dari iklim organisasi tersebut perusahaan dapat melihat lebih jelas semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang di dalamnya melibatkan manajer dan proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya perusahaan. Maka iklim organisasi adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini juga dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arfitian Dea Martha dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara variabel iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Lalu ada dari penelitian yang dilakukan Ivan Ahmad dan Umi Anugerah Izzati yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru di SMK” yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), lalu penelitian yang dilakukan Nisa Hasanah yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di MTs N 1 Bandar Lampung” yang menyatakan bahwa telah terjadi hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1

Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Eksploratif. Deskriptif Eksploratif ini membahas mengenai hubungan antara variabel Iklim Organisasi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu untuk mengolah hasil *survey* dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah SMK Putra Negara Jonggol dengan Iklim Organisasi dengan indikator Struktur, Standar-standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, dan Komitmen sebagai variabel independen (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan indikator Tindakan Sukarela, Kontrol Diri, Sikap Toleransi, Sopan Santun, dan Kepentingan Umum sebagai variabel dependen (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individual yaitu guru di SMK Putra Negara Jonggol yang berjumlah 52 orang.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK Putra Negara Jonggol yang berlokasi di Jalan Haur Kuning Jonggol Bogor, Jonggol, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian ini yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), meliputi:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak Sekolah SMK Putra Negara Jonggol.

2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pernyataan yang penulis masukan ke dalam kuesioner tersebut dan jawabannya telah diberi skor.

### 3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer  
Data primer yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).
2. Data Sekunder  
Data sekunder yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia di SMK Putra Negara Jonggol.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu harus mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat 2 (dua) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (terikat) dan variabel dependen (bebas).

Tabel 5

#### Operasionalisasi Variabel

Hubungan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Iklim Organisasi	Struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uraian tugas jelas</li> <li>• Sesuai dengan latar pendidikan</li> <li>• Menegakkan disiplin dengan tegas</li> </ul>	Ordinal
	Standar-Standar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum terbaru</li> <li>• Memahami konsep pelajaran</li> <li>• Memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran</li> </ul>	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan tugas dengan tuntas</li> <li>• Tanggung jawab yang besar</li> <li>• Menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri</li> </ul>	Ordinal
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi kerja</li> <li>• Kenaikan jabatan di sekolah tanpa diskriminasi</li> </ul>	Ordinal



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan sesuai kinerja</li> </ul>	
	Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala sekolah memberikan motivasi pada guru agar lebih giat dalam mengajar</li> <li>• Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan</li> <li>• Karyawan saling membantu jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya</li> </ul>	Ordinal
	Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui dengan baik visi dan misi sekolah</li> <li>• Merasa loyalitas terhadap organisasi</li> <li>• Mempunyai rasa integritas</li> </ul>	Ordinal
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Tindakan Sukarela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya</li> <li>• Menggantikan tugas rekan yang tidak masuk</li> <li>• Mengerjakan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah</li> </ul>	Ordinal
	Kontrol Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan waktu istirahat dengan efisien</li> <li>• Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun kondisi cuaca</li> <li>• Menggunakan waktu kerja dengan maksimal</li> </ul>	Ordinal
	Sikap Toleransi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja</li> <li>• Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja</li> <li>• Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan</li> </ul>	Ordinal
	Sopan Santun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi tahu jika tidak hadir</li> <li>• Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya</li> <li>• Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja</li> </ul>

	Kepentingan Umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikut serta dalam berbagai acara atau event</li> <li>• Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah</li> </ul>	Ordinal
--	------------------	--	---------

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehubungan dengan sedikitnya jumlah populasi, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling total* atau sensus. Dimana populasi guru di SMK Putra Negara Jonggol yang berjumlah 52 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode *survey* dan observasi. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data berdasarkan sumber, yaitu data primer dan sekunder.

#### 3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu:

1. Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
2. *Survey* adalah salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk sampel dari sebuah populasi.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis.
4. Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan agar dapat melanjutkan suatu penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* dan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 6

Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 7

Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	S	4
Kadang-Kadang	KK	3
Jarang	J	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dengan membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Lalu diolah dengan cara manual menjadi tabel, atau gambar yang dapat memberikan informasi bagi pihak lain.

### 3.7. Uji Instrument

Uji Instrument adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan *reliable*, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) - (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah responden

$\sum_x$  = Jumlah seluruh skor x

$\sum_y$  = Jumlah seluruh skor y

$\sum_{xy}$  = Hasil perkalian antara skor x dan y

Apabila  $r_{xyhitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid, begitupun sebaliknya apabila  $r_{xyhitung} < r_{tabel}$  maka data tidak akan valid.

Berikut ini adalah hasil uji instrument dari pengolahan data kuesioner

#### 1. Uji Instrument Iklim Organisasi

Tabel 8  
Hasil Uji Instrument Iklim Organisasi

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n = 30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,830	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,712	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,860	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,670	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,734	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,843	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Iklim Organisasi dari 18 pernyataan memiliki nilai kritis korelasi *Pearson* di atas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Uji Instrument *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 9  
Hasil Uji Instrument *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n = 30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,700	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,787	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,510	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,500	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,639	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari 15 pernyataan memiliki nilai kritis korelasi *Pearson* di atas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Kriteria Penilaian terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang <i>Reliable</i>
2	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup <i>Reliable</i>
3	$\alpha > 0,8$	Sangat <i>Reliable</i>

Menguji reliabilitas instrument dapat melalui program *SPSS 23* maka diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

1. Uji Instrument Iklim Organisasi

Tabel 11

Hasil Uji Instrument Iklim Organisasi

Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
1	0,935	0,928	Reliabel
2	0,935	0,934	Reliabel
3	0,935	0,935	Reliabel
4	0,935	0,931	Reliabel
5	0,935	0,931	Reliabel
6	0,935	0,928	Reliabel
7	0,935	0,933	Reliabel
8	0,935	0,933	Reliabel
9	0,935	0,932	Reliabel
10	0,935	0,930	Reliabel
11	0,935	0,931	Reliabel
12	0,935	0,932	Reliabel
13	0,935	0,930	Reliabel
14	0,935	0,928	Reliabel
15	0,935	0,936	Reliabel
16	0,935	0,930	Reliabel
17	0,935	0,933	Reliabel
18	0,935	0,935	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2021

**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.935	18

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *Output Reliability Statistics* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel Iklim Organisasi yaitu sebesar 0,935 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

## 2. Uji Instrument *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 12

Hasil Uji Instrument *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
1	0,876	0,864	Reliabel
2	0,876	0,861	Reliabel
3	0,876	0,859	Reliabel
4	0,876	0,872	Reliabel
5	0,876	0,872	Reliabel
6	0,876	0,874	Reliabel
7	0,876	0,869	Reliabel
8	0,876	0,864	Reliabel
9	0,876	0,873	Reliabel
10	0,876	0,872	Reliabel
11	0,876	0,868	Reliabel
12	0,876	0,867	Reliabel
13	0,876	0,871	Reliabel
14	0,876	0,867	Reliabel
15	0,876	0,875	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2021

**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.876	15

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *Output Reliability Statistics* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebesar 0,876 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis lalu dilakukan analisis data, untuk mengetahui hubungan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

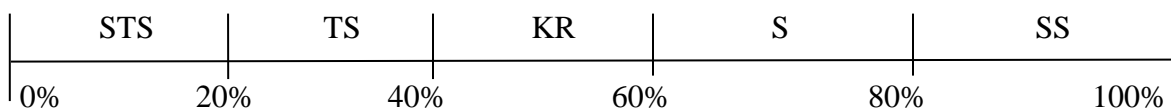
#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka digunakan metode deskriptif untuk mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 52 responden, tanggapan responden dapat dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



#### 3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tinggi atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Iklim Organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Sugiyono (2016) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)} \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$



Keterangan:

$r_s$  = Nilai korelasi *Rank Spearman*

$n$  = Ukuran sampel

$R$  = Ranking

$d_i$  = Selisih dari ranking ke- $i$

Menurut Sugiyono (2017) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 13

Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

### 3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa nilai presentase yang menunjukkan searah mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$ :  $\rho \leq 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

$H_a: \rho > 0$  artinya terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  =  $t_{hitung}$

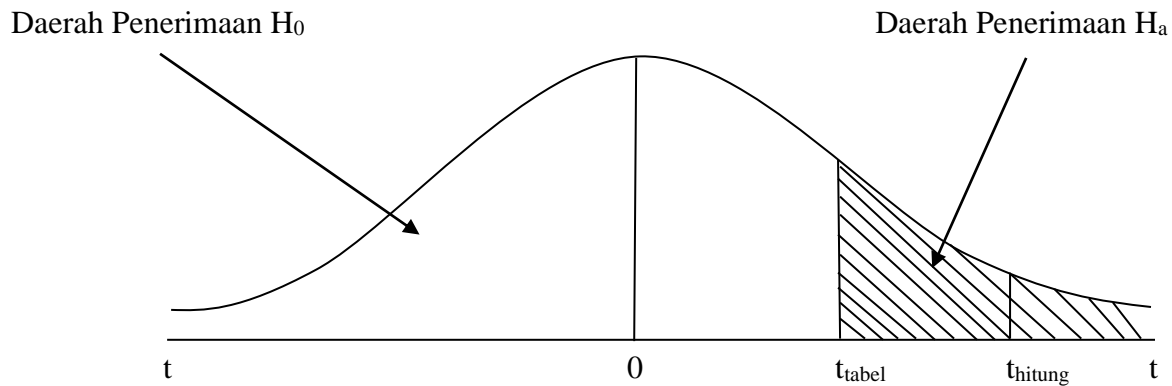
$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Banyaknya responden

(Sugiyono, 2017)

Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



Gambar 2

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelas

## BAB 1V

### HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan SMK Putra Negara Jonggol

SMK Putra Negara Jonggol merupakan sekolah menengah atas yang terletak di Jl. Haur Kuning Jonggol Bogor, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Sekolah ini berdiri sejak 28 Juni 1999 dan sejak didirikan hingga saat ini SMK Putra Negara Jonggol terbilang sebagai sekolah yang sering menorehkan prestasi. SMK Putra Negara Jonggol sebagai lembaga pendidikan mempunyai kualitas yang sangat baik, hal ini dikarenakan SMK Putra Negara Jonggol telah terakreditasi A pada tahun 2019.

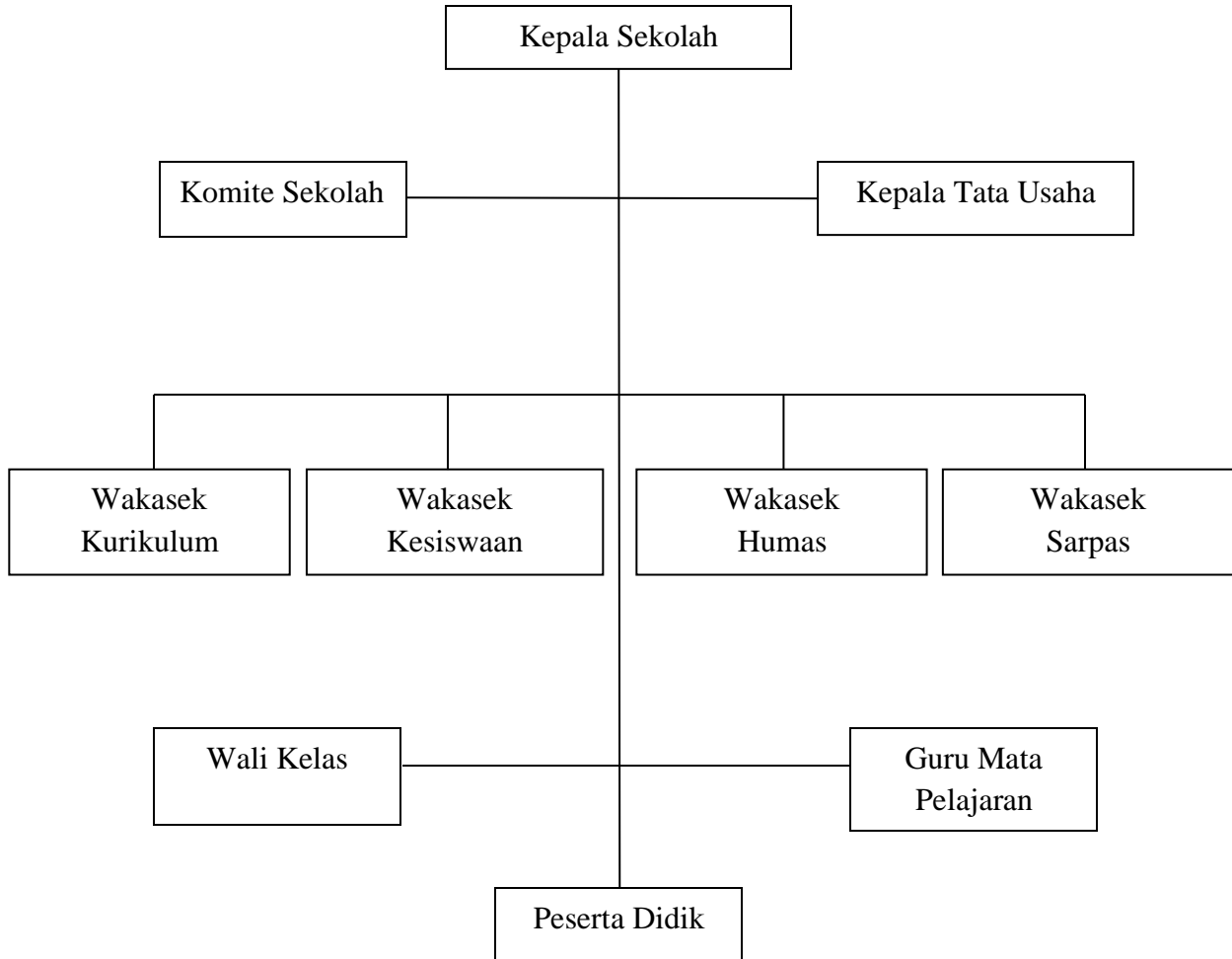
- Visi  
“Menjadi pusat pendidikan dan pelatihan teknologi tingkat menengah kejuruan yang berwawasan lingkungan berbudaya, berkarakter bangsa, berjiwa entrepreneur dan mampu bersaing di era global.”
- Misi
  1. Mengembangkan sistem pendidikan menengah kejuruan sebagai Pusat Pendidikan Kejuruan Terpadu (PPKT).
  2. Mewujudkan tempat produk/barang/jasa dan sumber daya yang berkualitas untuk melaksanakan entrepreneurship dengan memanfaatkan potensi yang ada.
  3. Mewujudkan pusat informasi dan publikasi model pembelajaran berbasis teknologi informasi.
  4. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkarakter bangsa dan mencetak *entrepreneur*, berperan aktif memelihara alam dan lingkungan.
  5. Meningkatkan kerja sama pendidikan sistem ganda dengan dunia usaha/dunia industri berskala nasional, regional, dan internasional.
  6. Mewujudkan lulusan agar mampu berkomunikasi global, peduli kelestarian alam dan lingkungan serta mampu bersaing di tingkat nasional, regional, dan internasional.

##### 4.1.2. Kegiatan Usaha

1. Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkualitas, berintegritas, berkarakter bangsa dan memiliki wawasan global agar mampu bersaing di era global.
2. Membelaki peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, agama dan seni.
3. Melakukan kerja sama dengan instansi-instansi pendidikan terkait yang mampu mendorong kegiatan belajar mengajar.

### 4.1.3. Struktur dan Uraian Tugas

Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pekerjaan dan mengkoordinasikan kegiatan sesuai dengan posisinya masing-masing.



Gambar 3

Struktur Organisasi SMK Putra Negara Jonggol

Berikut ini merupakan uraian tugas dari struktur organisasi di SMK Putra Negara Jonggol:

**Kepala Sekolah:**

1. Membina dan mengawasi pengelolaan penyesuaian dan pelaksanaan kurikulum.
2. Membina dan memelihara hubungan baik dengan komite sekolah.
3. Memelihara, mengembangkan organisasi dan manajemen sekolah.
4. Memonitor dan mengevaluasi kegiatan program kerja sekolah.

**Komite Sekolah:**

1. Menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di satuan pendidikan.
2. Mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di satuan pendidikan.
3. Meningkatkan tanggung jawab dan peran serta masyarakat dalam penyelenggara pendidikan di satuan pendidikan.

**Kepala Tata Usaha:**

1. Mengelola dan mempertanggung jawabkan pengeluaran sekolah.
2. Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian.
3. Mengelola surat-surat yang masuk dan keluar.
4. Mengkoordinasi tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

**Wakasek Urusan Kurikulum:**

1. Menyusun jadwal pelajaran.
2. Menyusun kalender pendidikan.
3. Menyusun program pengajaran tahunan dan semester.
4. Menyusun SK pembagian tugas mengajar guru dan tugas tambahan lainnya.

**Wakasek Kesiswaan:**

1. Mengevaluasi dan mengawasi kegiatan luar sekolah.
2. Menyusun program kerja pembinaan siswa dan mengkoordinir pelaksanaannya.
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan pemilahan pengurus OSIS, serta kegiatan-kegiatan ekstra siswa.

**Wakasek Humas:**

1. Membuat laporan berkala dan insidental.
2. Mewakili kepala sekolah apabila berhalangan hadir/tidak ada di tempat.
3. Mengkoordinir pembentukan komite sekolah.

Wakasek Sarpas:

1. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengadaan bahan praktik siswa serta perlengkapan sekolah.
2. Menyusun program kerja pengadaan pemanfaat, pemeliharaan, dan pengembangan sarana/prasarana secara bulanan maupun tahunan.
3. Mengkoordinasikan penyusunan kebutuhan sarana/prasarana.

Wali Kelas:

1. Membina kepribadian dan budi pekerti siswa.
2. Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan sekolah.
3. Membantu pengembangan kecerdasan siswa.
4. Membantu pengembangan kepemimpinan siswa.

Guru Mata Pelajaran:

1. Menyelenggarakan administrasi kelas.
2. Mengelola kelas.
3. Memberikan motivasi kepada siswa agar bersungguh-sungguh baik di sekolah maupun di luar sekolah.

#### 4.1.4. Profil Responden

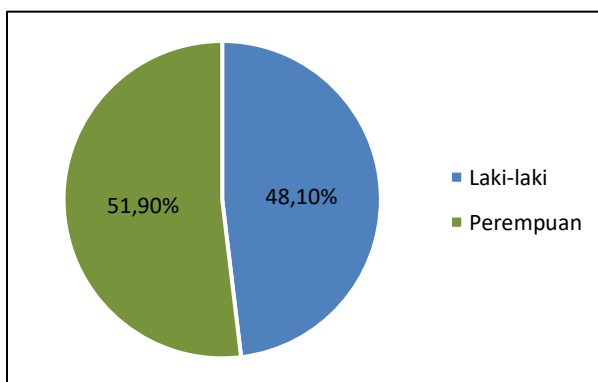
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 14  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	25	48,1%
2.	Perempuan	27	51,9%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021



Gambar 4  
Grafik Jenis Kelamin Responden

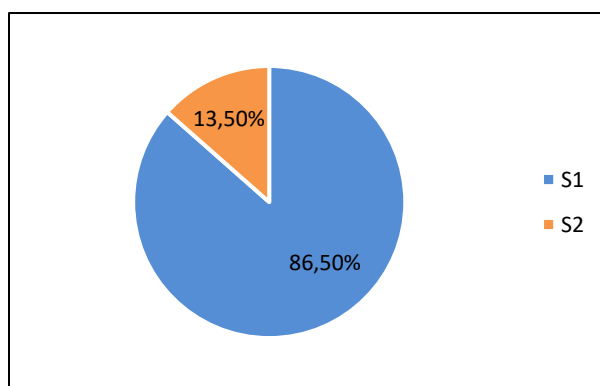
Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa 25 (48,1%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 27 (51,9%) responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil proposi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 15  
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	0	0
2.	Diploma	0	0
3.	S1	45	86,5%
4.	S2	7	13,5%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021



Gambar 5  
Grafik Pendidikan Terakhir Responden

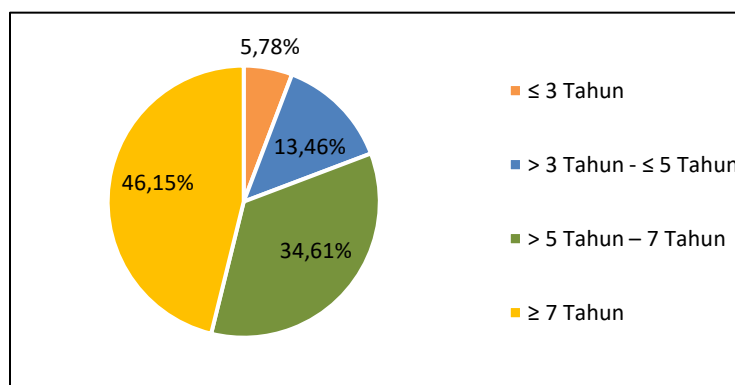
Berdasarkan Tabel 11 di atas, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 atau sarjana sebanyak 45 (86,5%) dan responden dengan pendidikan terakhir S2 atau master sebanyak 7 (13,5%). Hal ini menandakan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini lebih banyak S1 atau sarjana.

## 3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 16  
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	$\leq 3$ Tahun	3	5,78%
2.	$> 3$ Tahun - $\leq 5$ Tahun	7	13,46%
3.	$> 5$ Tahun - 7 Tahun	18	34,61%
4.	$\geq 7$ Tahun	24	46,15%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021



Gambar 6  
Grafik Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui bahwa responden dengan lama bekerja  $\leq 3$  Tahun sebanyak 3 (5,78%), responden dengan lama bekerja  $> 3$  Tahun -  $\leq 5$  Tahun sebanyak 7 (13,46%), responden dengan lama bekerja  $> 5$  Tahun - 7 Tahun sebanyak 18 (34,61%), dan responden dengan lama bekerja  $\geq 7$  Tahun sebanyak 24 (46,15%). Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu  $\geq 7$  Tahun sebanyak 24 (46,15%) responden.

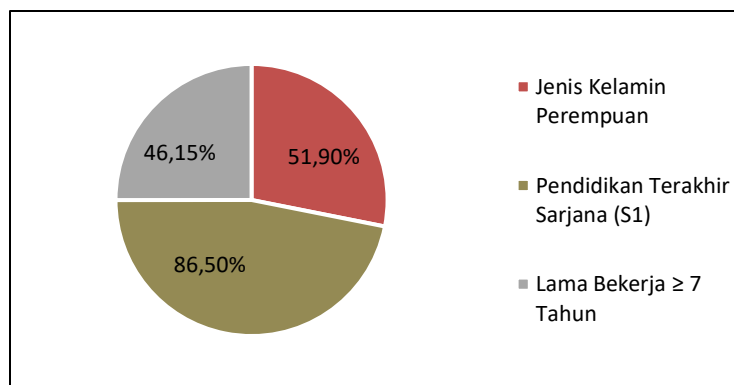
Dari data-data tabel tersebut dapat dilihat setiap karakteristik responden terbanyak sebagai berikut:

Tabel 17  
Total Data Responden SMK Putra Negara Jonggol

No	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah Guru	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	27	51,9%
2.	Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	45	86,5%
3.	Lama Bekerja	$\geq 7$ Tahun	24	46,15%

Sumber: Data Primer diolah 2021





Gambar 7

Grafik Total Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja di SMK Putra Negara Jonggol

Berdasarkan total data responden di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden guru di SMK Putra Negara Jonggol berjenis kelamin perempuan, berpendidikan sarjana, dan lama bekerja  $\geq$  7 Tahun.

## 4.2. Hasil dan Pembahasan

### 4.2.1. Iklim Organisasi di SMK Putra Negara Jonggol

Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Dalam menciptakan iklim organisasi diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pegawai, antara atasan dan bawahannya sehingga adanya kerja sama antara para pegawai, dan kejelasan dari setiap tugas masing-masing pegawai.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Iklim Organisasi di SMK Putra Negara Jonggol yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel sebagai berikut:

## 1) Struktur

Tabel 18  
Uraian Tugas di Sekolah Jelas atau Terstruktur Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	43	172	83
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	209	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{260} \times 100\% = 80,3\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,3% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju mengenai uraian tugas di sekolah jelas atau terstruktur dengan baik. Sementara sisanya yaitu 19,7% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 19  
Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	10
Setuju	4	44	176	84
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	210	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{260} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,7% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju mengenai penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sementara sisanya yaitu 19,3% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 20  
Ketegasan Atasan Kepada Bawahan Membuat Bawahan Disiplin dan Taat Pada Aturan Yang Berlaku.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	42	168	81
Kurang Setuju	3	10	30	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	198	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{198}{260} \times 100\% = 76,1\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,1% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai ketegasan atasan kepada bawahan membuat bawahan disiplin dan taat pada aturan yang berlaku. Sementara sisanya yaitu 23,9% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 2) Standar-Standar

Tabel 21  
Merencanakan Pembelajaran Sesuai Kurikulum Terbaru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	46	184	88
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	206	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{260} \times 100\% = 79,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,2% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum terbaru. Sementara sisanya yaitu 20,8% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 22  
Memahami Setiap Konsep Kurikulum Terbaru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	41	164	78
Kurang Setuju	3	6	18	12
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	198	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{260} \times 100\% = 76,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,1% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai memahami setiap konsep kurikulum terbaru. Sementara sisanya yaitu 23,9% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 23  
Memanfaatkan TIK Dalam Proses Pembelajaran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8
Setuju	4	46	184	88
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	210	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{260} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,7% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju mengenai memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran. Sementara sisanya yaitu 19,3% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

### 3) Tanggung Jawab

Tabel 24  
Menyelesaikan Tugas Dengan Tuntas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	47	188	90
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	207	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{207}{260} \times 100\% = 79,6\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai menyelesaikan tugas dengan tuntas. Sementara sisanya yaitu 20,4% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 25

Merasa Memiliki Tanggung Jawab Yang Besar Terhadap Apa Yang Dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	45	180	86
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	205	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{205}{260} \times 100\% = 78,8\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 78,8% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang dikerjakan. Sementara sisanya yaitu 21,2% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 26  
Menekankan Karyawan Harus Menyelesaikan Masalahnya Sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	40	160	77
Kurang Setuju	3	7	21	13
Tidak Setuju	2	5	10	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	191	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{260} \times 100\% = 73,4\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 73,4% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri. Sementara sisanya yaitu 26,6% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

#### 4) Penghargaan

Tabel 27  
Mengharapkan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Yang Telah Dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8
Setuju	4	43	172	82
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	207	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{207}{260} \times 100\% = 79,6\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan

bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Sementara sisanya yaitu 20,4% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 28  
Kenaikan Jabatan di Sekolah Tanpa Diskriminasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	40	160	77
Kurang Setuju	3	9	27	17
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	193	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{260} \times 100\% = 74,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,2% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai kenaikan jabatan di sekolah tanpa diskriminasi. Sementara sisanya yaitu 25,8% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 29  
Diberikan Penghargaan Yang Sesuai Dengan Kinerja Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8
Setuju	4	41	164	78
Kurang Setuju	3	5	15	10
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	203	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{260} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 78% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja. Sementara sisanya yaitu 22% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

#### 5) Dukungan

Tabel 30

Kepala Sekolah Memberikan Motivasi Agar Lebih Giat Dalam Menjalankan Tugasnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	38	152	73
Kurang Setuju	3	10	30	19
Tidak Setuju	2	4	8	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	190	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{190}{260} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 73% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai kepala sekolah memberikan motivasi agar lebih giat dalam menjalankan tugasnya. Sementara sisanya yaitu 27% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 31

Karyawan Selalu Menaruh Simpati Atas Kesalahan Yang Dilakukannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	42	168	81
Kurang Setuju	3	6	18	11
Tidak Setuju	2	4	8	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	194	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{260} \times 100\% = 74,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukannya. Sementara sisanya yaitu 25,4% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 32

Karyawan Saling Membantu Jika Mengalami Kesulitan Dalam Melaksanakan Tugasnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	43	172	83
Kurang Setuju	3	6	18	11
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	196	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{260} \times 100\% = 75,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 75,3% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai karyawan saling membantu jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara sisanya yaitu 24,7% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 6) Komitmen

Tabel 33  
Mengetahui Dengan Baik Visi dan Misi Sekolah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8
Setuju	4	44	176	84
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	206	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{260} \times 100\% = 79,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,2% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai mengetahui dengan baik visi dan misi sekolah. Sementara sisanya yaitu 20,8% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 34  
Merasa Loyalitas Terhadap Organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	6
Setuju	4	42	168	80
Kurang Setuju	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	201	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{260} \times 100\% = 77,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,3% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai merasa loyalitas terhadap

organisasi. Sementara sisanya yaitu 22,7% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 35  
Mempunyai Rasa Integritas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	40	160	77
Kurang Setuju	3	6	18	11
Tidak Setuju	2	4	8	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	196	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{260} \times 100\% = 75,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 75,3% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai mempunyai rasa integritas. Sementara sisanya yaitu 24,7% responden belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 36  
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata per-Indikator
<b>Struktur</b>			
1.	Uraian tugas di sekolah jelas atau terstruktur dengan baik.	80,3%	79,3%
2.	Sesuai dengan latar belakang pendidikan	80,7%	
3.	Ketegasan atasan kepada bawahan membuat bawahan disiplin dan taat pada aturan yang berlaku.	76,1%	
<b>Standar-Standar</b>			
4.	Merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum terbaru.	79,2%	78,6%
5.	Memahami setiap konsep kurikulum terbaru.	76,1%	
6.	Memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran.	80,7%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
7.	Menyelesaikan tugas dengan tuntas.	79,6%	77,2%

8.	Merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang dikerjakan.	78,8%	
9.	Menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.	73,4%	
<b>Penghargaan</b>			
10.	Mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai.	79,6%	77,2%
11.	Kenaikan jabatan di sekolah tanpa diskriminasi.	74,2%	
12.	Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja.	78%	
<b>Dukungan</b>			
13.	Kepala sekolah memberikan motivasi agar lebih giat dalam menjalankan tugasnya.	73%	74,3%
14.	Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukannya.	74,6%	
15.	Karyawan saling membantu jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.	75,3%	
<b>Komitmen</b>			
16.	Mengetahui dengan baik visi dan misi sekolah.	79,2%	77,2%
17.	Merasa loyalitas terhadap organisasi.	77,3%	
18.	Mempunyai rasa integritas.	75,3%	
Rata-rata keseluruhan			77,3%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai iklim organisasi di atas, diperoleh rata-rata skor sebesar 77,3%. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan berpendapat iklim organisasi di SMK Putra Negara Jonggol dalam kategori baik. Variabel iklim organisasi terdapat 6 indikator yaitu Struktur sebesar 79,3%, Standar-Standar sebesar 78,6%, Tanggung Jawab sebesar 77,2%, Penghargaan sebesar 77,2%, Dukungan sebesar 74,3%, dan komitmen sebesar 77,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata terbesar yaitu pada indikator Struktur sebesar 79,3%. Sedangkan rata-rata terkecil yaitu ada pada indikator Dukungan sebesar 74,3%. Hal ini perlu diperhatikan karena dukungan sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan iklim organisasi dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, karena indikator Dukungan memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya.

#### 4.2.2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di SMK Putra Negara Jonggol

Dalam suatu organisasi karyawan merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan menyangkut dengan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi di luar tugas pekerjaannya.

Dengan terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, diharapkan dapat membantu tercapainya suatu tujuan organisasi.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel sebagai berikut:

1) *Altruism*

Tabel 37  
Membantu Rekan Kerja Yang Kesulitan Menangani Tugasnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	42	168	81
Kadang-Kadang	3	10	30	19
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	198	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{260} \times 100\% = 76,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,1% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya. Sementara sisanya yaitu 23,9% responden belum melakukannya.

Tabel 38  
Menggantikan Tugas Rekan Yang Tidak Masuk

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	12	48	23
Kadang-Kadang	3	40	120	77
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	168	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{168}{260} \times 100\% = 64,6\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 64,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering menggantikan tugas rekan yang tidak masuk. Sementara sisanya yaitu 35,4% responden belum melakukannya.

Tabel 39  
Mengerjakan Pekerjaan Tambahan Walaupun Tidak Diperintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	6
Sering	4	25	100	48
Kadang-Kadang	3	24	72	46
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	187	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{260} \times 100\% = 71,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 71,9% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering mengerjakan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah. Sementara sisanya yaitu 28,1% responden belum melakukannya.

## 2) *Conscientiousness*

Tabel 40  
Menggunakan Waktu Istirahat Dengan Efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	42	168	81
Kadang-Kadang	3	8	24	15
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	202	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{202}{260} \times 100\% = 77,6\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menggunakan waktu istirahat dengan efisien. Sementara sisanya yaitu 22,4% responden jarang melakukannya.

Tabel 41  
 Hadir Tepat Waktu Tanpa Menghiraukan Kondisi Kemacetan Lalu Lintas Maupun Kondisi Cuaca

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	8
Sering	4	35	140	67
Kadang-Kadang	3	13	39	25
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	199	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{260} \times 100\% = 76,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,5% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun kondisi cuaca. Sementara sisanya yaitu 23,5% responden belum melakukannya.

Tabel 42  
 Menggunakan Waktu Kerja Dengan Maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	6	30	11
Sering	4	41	164	79
Kadang-Kadang	3	5	15	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	209	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



$$= \frac{209}{260} \times 100\% = 80,3\%$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,3% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menggunakan waktu kerja dengan maksimal. Sementara sisanya yaitu 19,7% responden belum melakukannya.

### 3) *Sportsmanship*

Tabel 43

Menahan Diri dari Aktivitas Mengumpat dan Mengutarakan Ketidakpuasan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	6
Sering	4	41	164	79
Kadang-Kadang	3	6	18	11
Pernah	2	2	4	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	201	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{260} \times 100\% = 77,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,3% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja. Sementara sisanya yaitu 22,7% responden belum melakukannya.

Tabel 44

Mampu Mencari Cara Mengatasi Permasalahan Yang Terjadi di Tempat Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	30	120	58
Kadang-Kadang	3	22	66	42
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	186	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{260} \times 100\% = 71,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 71,5% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Sementara sisanya yaitu 28,5% responden belum melakukannya.

Tabel 45  
Bertanggung Jawab Terhadap Tujuan Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	8
Sering	4	46	184	88
Kadang-Kadang	3	2	6	4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	210	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{260} \times 100\% = 80,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,7% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan. Sementara sisanya yaitu 19,3% responden belum melakukannya.

#### 4) *Courtesy*

Tabel 46  
Memberi Tahu Jika Tidak Hadir

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	30	150	58
Sering	4	17	68	32
Kadang-Kadang	3	5	15	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	233	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{260} \times 100\% = 89,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 89,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu memberi tahu jika tidak hadir. Sementara sisanya yaitu 10,4% responden jarang melakukannya.

Tabel 47

Menerima Tugas Dengan Penuh Perhatian dan Menyelesaikan Sebelum Waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	5	25	10
Sering	4	44	176	84
Kadang-Kadang	3	3	9	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	210	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{260} \times 100\% = 80,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,7% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya. Sementara sisanya yaitu 19,3% responden jarang melakukannya.

Tabel 48

Menghargai Keputusan Atasan Terhadap Kebijakan Yang Ditetapkan di Dalam Rapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	47	188	90
Kadang-Kadang	3	5	15	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	203	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{260} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 78% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat. Sementara sisanya yaitu 22% responden jarang melakukannya.

#### 5) *Civic Virtue*

Tabel 49

Mengikuti Perkembangan Informasi Tentang Kejadian Maupun Perubahan di Tempat Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	6
Sering	4	45	180	86
Kadang-Kadang	3	4	12	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	207	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{207}{260} \times 100\% = 79,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,6% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja. Sementara sisanya yaitu 20,4% responden jarang melakukannya.

Tabel 50

Ikut Serta Dalam Berbagai Acara atau Event

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	1	5	2
Sering	4	32	128	61
Kadang-Kadang	3	19	57	37
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	190	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{190}{260} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 73% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sering ikut serta dalam berbagai acara atau event. Sementara sisanya yaitu 27% responden jarang melakukannya.

Tabel 51

Melakukan Hal Kecil Yang Dapat Membantu Meningkatkan Nama Baik Sekolah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	42
Sering	4	26	104	50
Kadang-Kadang	3	4	12	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer diolah 2021

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{260} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 86,9% responden dari jumlah responden sebanyak 52 orang berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah. Sementara sisanya yaitu 13,1% responden jarang melakukannya.

Tabel 52

Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata per-Indikator
<b><i>Altruism</i></b>			
1.	Membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya.	76,1%	70,9%
2.	Menggantikan tugas rekan yang tidak masuk.	64,6%	
3.	Mengerjakan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah.	71,9%	

<b>Conscientiousness</b>			
4.	Menggunakan waktu istirahat dengan efisien.	77,6%	78,1%
5.	Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun kondisi cuaca.	76,5%	
6.	Menggunakan waktu kerja dengan maksimal.	80,3%	
<b>Sportsmanship</b>			
7.	Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja.	77,3%	76,5%
8.	Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja.	71,5%	
9.	Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan.	80,7%	
<b>Courtesy</b>			
10.	Memberi tahu jika saya tidak hadir.	89,6%	82,8%
11.	Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya.	80,7%	
12.	Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat.	78%	
<b>Civic Virtue</b>			
13.	Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja.	79,6%	79,8%
14.	Ikut serta dalam berbagai acara atau event.	73%	
15.	Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah.	86,9%	
Rata-rata keseluruhan			77,6%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas, diperoleh rata-rata skor sebesar 77,6%. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan berpendapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol dalam kategori baik. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat 5 indikator yaitu *Altruism* sebesar 70,9%, *Conscientiousness* sebesar 78,1%, *Sportsmanship* sebesar 76,5%, *Courtesy* sebesar 82,8%, dan *Civic Virtue* sebesar 79,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata terbesar yaitu pada indikator *Courtesy* atau sopan santun sebesar 82,8%. Sedangkan rata-rata terkecil yaitu ada pada indikator *Altruism* atau memperhatikan kepentingan orang lain sebesar 70,9%. Hal ini perlu diperhatikan karena dengan adanya kesadaran diri dan sikap saling membantu sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, karena indikator *Altruism* memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator lainnya.

### 4.2.3. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol

#### 1. Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini dilakukan analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* menggunakan *SPSS 23* untuk mengetahui adanya hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol dengan responden sebanyak 52 orang.

Tabel 53  
Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Correlations			Iklim Organisasi	OCB
Spearman's rho	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.740**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	52	52
	OCB	Correlation Coefficient	.740**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	52	52

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil output perhitungan dengan *SPSS 23* di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank *Spearman* adalah  $R_s = 0,740$  artinya tingkat kekuatan hubungan variabel Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang kuat. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 54

#### Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,60 – 0,799	0,740	Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Rank Spearman* diketahui nilai korelasi sebesar  $r_s = 0,740$ . Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,740^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,5476 \times 100\%$$

$$KD = 54,76\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 54,76%, sedangkan sisanya sebesar 45,24% dijelaskan faktor lain diluar variabel Iklim Organisasi.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut:

- a.  $H_0: r \leq 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).  
 $H_a: r > 0$  artinya terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Mencari  $t_{hitung}$   
 Untuk mencari berapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

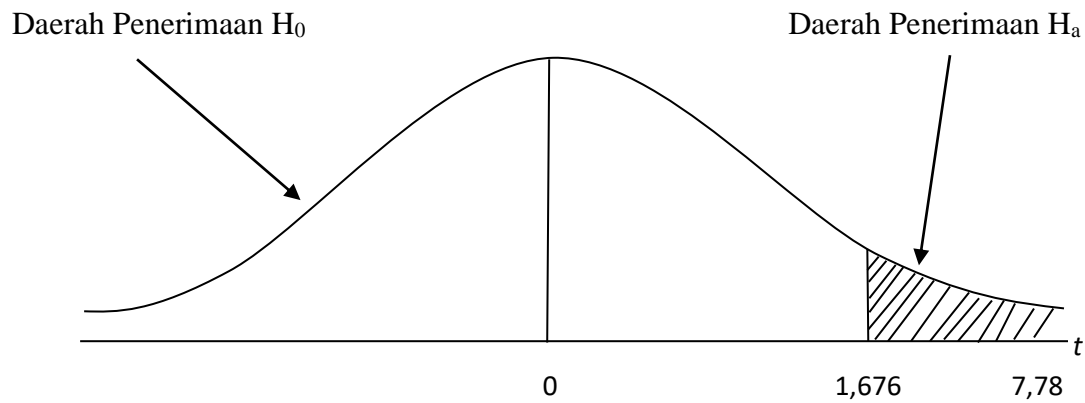
$$t = \frac{0,740\sqrt{52-2}}{\sqrt{(1-0,740^2)}}$$

$$t = 7,78$$

Menentukan nilai t tabel dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $52 - 2 = 50$ , maka diperoleh t tabel sebesar 1,676.



## c. Kurva



Gambar 8  
Kurva Uji Hipotesis

## d. Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,78 > 1,676$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi di SMK Putra Negara Jonggol dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai iklim organisasi (Struktur, Standar-Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, dan Komitmen) diperoleh rata-rata sebesar 77,3% yang dapat diartikan bahwa iklim organisasi di SMK Putra Negara Jonggol relatif baik.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue) diperoleh rata-rata sebesar 77,6% yang dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol relatif baik.
3. Hasil penelitian ini diketahui bahwa analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,740 yang artinya bahwa hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol kuat. Hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 54,76%, sedangkan sisanya 45,24% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.
4. Hasil uji hipotesis korelasi nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $7,78 > 1,676$ ) artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata terkecil untuk variabel iklim organisasi yaitu ada pada indikator Dukungan sebesar 74,3%. Hal ini perlu menjadi perhatian karena dukungan sangat diperlukan di dalam organisasi, seharusnya dukungan dari atasan kepada bawahan maupun sesama derajat dapat lebih ditekankan lagi karena jika tidak saling mendukung satu sama lain maka dikhawatirkan kinerja atau kualitas kerjanya jadi menurun.
  - b. Hasil penelitian untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa nilai rata-rata terkecil yaitu ada pada indikator *Altruism* atau tindakan sukarela sebesar 70,9%. Seharusnya sesama karyawan bisa saling lebih peduli dalam menjalankan tugasnya, contohnya jika karyawan kesulitan dalam menangani tugasnya seharusnya dapat saling membantu. Bukan hanya diam tanpa mempedulikannya. Perlu adanya kesadaran dari diri sendiri bahwa kerja sama di dalam organisasi itu sangat penting agar dapat sama-sama mencapai tujuan yang telah direncanakan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator iklim organisasi atau pun indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap.
  - b. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menganalisis iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo. (2014). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Bandung: PT. Alumni Carr.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ehrahrt, Mark G., Benjamin Schneider., and William, H Macey. (2014). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. Routledge: New York.
- Griffin, Ricky W. and Gregory Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendyat, Soetopo. (2012). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Khomsahrial Romli. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kolade, Obamiro J, Ogunnaike Olalake Oluseye & Osibanjo Omotayo A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior, Hospital Corporate Image and Performance*. Journal of Competitiveness.
- Lussier, R.N. (2017). *Human relations in organizations: applications and skills building* (10<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-hill/Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nuranda. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-28. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suparno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

# **LAMPIRAN**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Priayi Putranegara

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 09 November 1996

Alamat : Jalan Pamikul Raya no. 09 RT. 01 RW. 17 Kota Bogor Utara

Umur : 26 Tahun

Agama : Islam

### Pendidikan

- SD : SD Negeri Bantarjati 5 Bogor
- SMP : SMP Negeri 3 Bogor
- SMA : SMA Negeri 7 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Desember 2022  
Peneliti,

(Priayi Putranegara)



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
DINAS PENDIDIKAN  
SMK PUTRA NEGARA JONGGOL

Jl. Haur Kuning Jonggol Kabupaten Bogor, kode pos 16830  
Telepon : 021-89932646 E-mail : smkotistajonggol@gmail.com

---

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK Putra Negara Jonggol Kabupaten Bogor menerangkan bahwa:

Nama : Priayi Putranegara  
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 09 November 1996  
Status : Mahasiswa  
NIM : 021115550  
Program Studi : Manajemen Universitas Pakuan

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Observasi untuk memenuhi tugas skripsi “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Putra Negara Jonggol” dimulai dari tanggal 6 Januari 2022 s.d. 6 Juni 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 11 juni 2022  
Kepala SMK Putra Negara Jonggol,

**Maulana Suryadi, S.Pd., M.Pd.I**  
NIP. 169680821992012001



## KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana di Universitas Pakuan Bogor, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai “HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI SMK PUTRA NEGARA JONGGOL”.

Ketersediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Saya,

Priayi Putranegara

## KUESIONER PENELITIAN

### IKLIM ORGANISASI

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Pendidikan Terakhir : a. SMA c. S1  
b. Diploma d. S2

Lama Bekerja : a.  $\leq 3$  Tahun  
b.  $> 3$  Tahun -  $\leq 5$  Tahun  
c.  $> 5$  Tahun - 7 Tahun  
d.  $\geq 7$  Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang ( $\surd$ ) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai. Skala dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan sebagai berikut:

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 3 = Kurang Setuju (KS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Struktur</b>						
1.	Uraian tugas di sekolah jelas atau terstruktur dengan baik.					
2.	Sesuai dengan latar belakang pendidikan.					
3.	Ketegasan atasan kepada bawahan membuat bawahan disiplin dan taat pada aturan yang berlaku.					
<b>Standar-Standar</b>						
1.	Merencanakan pembelajaran sesuai kurikulum terbaru.					
2.	Memahami setiap konsep kurikulum terbaru.					
3.	Memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
1.	Menyelesaikan tugas dengan tuntas.					

2.	Merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang dikerjakan.					
3.	Menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.					
<b>Penghargaan</b>						
1.	Mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai.					
2.	Kenaikan jabatan di sekolah tanpa diskriminasi.					
3.	Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja.					
<b>Dukungan</b>						
1.	Kepala sekolah memberikan motivasi agar lebih giat dalam menjalankan tugasnya.					
2.	Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukannya.					
3.	Karyawan saling membantu jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.					
<b>Komitmen</b>						
1.	Mengetahui dengan baik visi dan misi sekolah.					
2.	Merasa loyalitas terhadap organisasi.					
3.	Mempunyai rasa integritas.					

## KUESIONER PENELITIAN

### *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai

Keterangan

Sl = Selalu

Sr = Sering

K = Kadang-kadang

P = Pernah

TP = Tidak Pernah

No.	Pernyataan	Sl	Sr	K	P	TP
<b><i>Altruism</i></b>						
1.	Membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya.					
2.	Menggantikan tugas rekan yang tidak masuk.					
3.	Mengerjakan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah.					
<b><i>Conscientiousness</i></b>						
1.	Menggunakan waktu istirahat dengan efisien.					
2.	Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun kondisi cuaca.					

3.	Menggunakan waktu kerja dengan maksimal.					
<b><i>Sportsmanship</i></b>						
1.	Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja.					
2.	Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja.					
3.	Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan.					
<b><i>Courtesy</i></b>						
1.	Memberi tahu jika saya tidak hadir.					
2.	Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya.					
3.	Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat.					
<b><i>Civic Virtue</i></b>						
1.	Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja.					
2.	Ikut serta dalam berbagai acara atau event.					
3.	Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah.					



