

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB pertama kali diperkenalkan oleh Denis Organ kurang lebih semenjak tiga dekade yang lalu pada tahun 1983. *OCB* didefinisikan sebagai perilaku bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan terlepas dari ketentuan yang telah dideskripsikan dalam kontrak kerja dengan tujuan untuk membantu orang lain mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ, 1983). Organ et al. (2006), mendefinisikan *OCB* yaitu perilaku individual yang bersifat tidak terikat oleh aturan, sukarela dan tidak mengharap imbalan namun tetap mendorong keefektifitasan fungsi-fungsi organisasi. Maksud dari bersifat tidak terikat oleh aturan dan suka rela adalah perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak organisasi namun berdasarkan pilihan personal.

OCB juga mengacu pada perilaku-perilaku diluar kewajiban-kewajiban dari yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai. Mencakup perilaku membantu orang lain tanpa pamrih, melakukan pekerjaan yang berat dengan sabar, ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban dari yang diperintahkan (McShane & Von Glinow, 2003).

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Organ, Dennis, Philip, M, Podsakoff & Scott (2006) OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efisien.

2. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Organ, Podsakoff, dan Mackenzie, 2006) bahwa OCB terdiri dari beberapa dimensi, yaitu :

a. *Altruism*

Altruism adalah perilaku yang ditampilkan karyawan untuk membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa mengharapkan imbalan.

Dimensi ini mengarah pada memberikan pertolongan kepada yang bukan merupakan suatu kewajiban yang ditanggungnya. Jika karyawan memiliki antusiasme untuk membantu satu sama lain dan tidak mementingkan diri sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, secara alami akan meningkatkan OCB dalam organisasi. Contohnya adalah perilaku seperti membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, membantu oranglain yang memiliki beban kerja berat, dan menyediakan bantuan dan dukungan untuk karyawan baru.

b. *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal dengan cara memperhatikan dan menghormati orang lain atau membuat langkah-langkah untuk meredakan dan mengurangi suatu permasalahan.

Contoh perilaku dalam dimensi ini adalah secara berkala mencari tahu bagaimana suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik, demi mewujudkan fungsi organisasi secara keseluruhan.

c. *Conscientiousness*

Perilaku ekstra terhadap performa yang melebihi standar minimum dari yang diharapkan organisasi, misalnya perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugasnya. Dimensi ini dapat menjelaskan bahwa seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela akan mengambil tanggung jawab yang ekstra, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas diluar tanggung jawab yang seharusnya.

d. *Sportsmanship*

Perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesarkan masalah yang kecil.

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.

e. Civic Virtue

Individu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi secara sosial dan professional.

Contoh perilakunya adalah ketika karyawan mau terlibat dalam permasalahan yang ada di organisasi dan tetap *up to date* dalam perkembangan organisasi, karyawan mampu mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi

f. Cheerleading

Karyawan terlibat atau mengikuti perayaan dari prestasi rekan kerjanya. Dampaknya yaitu untuk memberikan penguatan positif terhadap kontribusi positif yang ditampilkan karyawan, sehingga pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi masa depan

g. Peacemaking

Karyawan menyadari adanya masalah atau konflik yang akan memunculkan perselisihan antara dua atau lebih partisipan.

Seorang *peacemaker* akan masuk kedalam permasalahan, memberikan kesempatan pada orang yang sedang memiliki masalah untuk berpikir jernih, dan membantu mencari solusi dari permasalahan.

Organ dkk (2006), berpendapat bahwa dimensi *altruism*, *courtesy*, *cheerleading*, dan *peacemaking* dapat digabung menjadi satu dimensi yaitu dimensi *helping behavior*, karena berkaitan dengan perilaku menolong orang lain dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada serta menyangkut pekerjaan di organisasi.

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Organisasi

Melalui sejumlah riset, OCB dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, menurut (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006):

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif
5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi
7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan

8. OCB memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
9. OCB membuat organisasi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan serta komitmennya kepada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dennis Organ (1988) sebagai tokoh penting yang mengemukakan *organizational citizenship behavior*, menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada. Robbins (1989) Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan bertindak melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan yang membuat karyawan tersebut menjadi bangga dan ingin membalas pengalaman positif mereka. Hal ini ditunjukkan dengan kesediaan

karyawan dalam berbagai bentuk perilaku OCB secara sukarela demi kemajuan perusahaannya (George & Jones, 2002).

b. Keadilan

Karyawan harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi baru ia akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini termasuk juga bahwa karyawan dapat merasakan prosedur kerja dan hasil kerja yang diperolehnya adalah sesuatu yang adil. Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan *organizational citizenship behavior*. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description* dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh perusahaannya (Luthans, 2006).

c. Motivasi Instrinsik

Organizational citizenship behavior muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian dan suasana hati (*mood*), ataupun minat tertentu. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan

kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan kerja. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar, (Robbins, 2001).

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan OCB dengan mengubah struktur tugas karyawan, untuk dapat mengembangkan kemampuannya. Menurut (Burton, 2003) secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. *Transformational leadership*, *leader-member exchange*, *“super” leadership*, *traditional path goal leadership* dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Namun, *“super” leadership* tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi (Burton, 2003). Dukungan dan gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan, hal ini dapat dipahami melalui proses modeling ataupun *vicarious learning* yang dilakukan oleh atasan yang kemudian menginspirasi para karyawan untuk melakukan OCB, sehingga atasan dapat menjadi agen model OCB. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seseorang atasan akan berpandangan positif terhadap

bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan mereka.

e. Budaya dan Iklim Organisasi

Menurut Organ dkk (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan OCBdi kalangan karyawan.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Muji (2007) menjelaskan suatu iklim organisasi yang baik, bila dalam organisasi itu dikembangkan suatu iklim yang sesuai kebutuhan karyawan, hal ini nantinya akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Organ (1988), iklim organisasi yang positif akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan perusahaan.

f. Jenis Kelamin

Konovsky & Organ (2010) mengatakan bahwa faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor OCB. Serta menurut (Luthans, 2006) OCB lebih menonjol dilakukan oleh wanita dibandingkan pria, karena mereka merasa bahwa OCB merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan dan bukanlah suatu tugas ekstra.

g. Masa Kerja

Greenberg dan Baron (1993) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang lebih mendalam, baik dengan organisasi maupun dengan rekan kerjanya sehingga individu memiliki orientasi kolektif dalam bekerja. Dengan kata lain, mereka akan lebih mengutamakan kepentingan bersama dibanding ambisi pribadinya sehingga mereka lebih cenderung bersedia menolong rekan kerjanya dan berbuat lebih terhadap pencapaian organisasi

h. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Karyawan yang mempersepsikan bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi dengan memunculkan perilaku OCB (Shore & Wayne, 1993).

B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Konsep awal tentang iklim organisasi pertama kali dirintis oleh Kurt Lewin di tahun 1930-an, ketika Lewin mencoba menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Studi Lewin memperkenalkan istilah ‘atmosfir’ yang terkait dengan ‘medan psikologi’. Iklim atau “*Climate*” berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut (Furnham & Gunter, 1993).

Dalam perkembangan selanjutnya ‘atmosfir’ yang diperkenalkan oleh Lewin ditinggalkan dan diganti dengan istilah iklim organisasi (*organizational climate*). Davis dan Newstrom (2001) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan dimana karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Menurut Higgins (1982) iklim organisasi merujuk pada situasi khusus yang berhubungan dengan pikiran, perasaan dan perilaku dari anggota organisasi yang dipersepsikan dan dialami oleh anggota dalam organisasi (Litwin & Stringer, 1968). Maka dari itu, iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai satu set sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau secara tidak langsung dengan orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan organisasi dan

diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku anggota organisasi (Litwin & Stringer, 1968).

Kolb dan Rubin (1984) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Sedangkan iklim organisasi menurut Schneider (2000), merupakan deskripsi dari hal yang terjadi kepada karyawan dalam suatu organisasi. Selanjutnya Wirawan (2008) juga mendefinisikan iklim secara lebih luas, ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kepuasan kerja dari setiap anggota organisasi.

Menurut Brown dan Leigh (1996) iklim organisasi merupakan persepsi bersama para pegawai tentang organisasi, yang berkaitan dengan praktek, prosedur, rutinitas dan reward apa yang penting dan perilaku yang diharapkan untuk diberikan penghargaan dan didukung dalam latar tertentu. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa nyaman dapat mencapai potensi karyawan secara maksimal dan merupakan keunggulan organisasi dalam bersaing dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Sedangkan Organ (1988) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi

karena memiliki iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat dilingkungan pekerjaan karyawan. Shukla dan Mishra (2006) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa iklim organisasi mengacu pada kualitas lingkungan kerja. Jika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan dihormati dalam organisasi, mereka lebih mungkin untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang berpengaruh pada keberhasilan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Stinger (2002) mendefinisikan iklim sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi yang kemudian dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Stringer (2002) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang membentuk iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan bahwa karyawan telah diorganisasikan dengan baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi apabila anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik dan jelas. Struktur rendah ketika anggota organisasi merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan ketika tidak memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan. Struktur organisasi meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

b. Standar-Standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja serta derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar tinggi ketika anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerjanya. Standar-standar rendah apabila anggota karyawan merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja. Standar-standar meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" atau memimpin diri sendiri dan tidak memerlukan pendapat mengenai keputusannya untuk dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi, ketika

anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan. Tanggung jawab meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Penghargaan

Pengakuan atau penghargaan menggambarkan bahwa anggota organisasi merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang layak jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik, serta ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas bagaimana anggota menyelesaikan suatu pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja dikarakteristikan dengan adanya keseimbangan antara imbalan dan kritikan atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan rendah apabila penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten. Penghargaan meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi apabila anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Dukungan rendah ditunjukkan ketika anggota organisasi merasa

terisolasi atau tersisih sendiri. Dukungan meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat loyalitas atau komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat yang dimiliki karyawan akan berasosiasi dengan loyalitas personal. Komitmen yang berada pada level rendah ketika karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3. Dampak-dampak Iklim Organisasi

Adapun dampak-dampak iklim organisasi yang positif bagi perusahaan adalah:

- a. Iklim organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi yang harmonis dapat meningkatkan kinerja pada karyawan (Vivi & Norlen, 2007, Pancawati, 2013)
- b. Iklim organisasi yang positif akan memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan (Masnurhadi, 2009)
- c. Iklim organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Utami, Paranoan & Riady, 2013)

d. Iklim organisasi yang positif dapat menurunkan tingkat intensi *turnover* sehingga karyawan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain (Mobley, 1982)

C. Dinamika Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orang-orang yang bekerja untuk mereka dan beberapa dari efeknya tercermin dalam bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan mereka (Spector, 1997). Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya memberikan performa terbaiknya dan loyalitas yang tinggi kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Wasposito, dkk 2012). Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai OCB. OCB mencerminkan perilaku karyawan yang bekerja melebihi tanggung jawab pekerjaan mereka. Perilaku semacam ini menjadi perhatian penting manager dan organisasi. OCB mencerminkan nilai lebih yang dimiliki seorang karyawan yang mengarahkan organisasi dalam produktivitas yang baik dan menciptakan iklim organisasi yang positif (Rayner, Lawton, & Williams, 2012).

Menurut Organ (1988), iklim organisasi yang positif akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim dipersepsikan secara positif,

maka individu sebagai anggota organisasi sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi.

Iklm organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka (Davis & Newstorm, 2001). Kemudian Wirawan (2008) mendefinisikan iklim organisasi yaitu persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

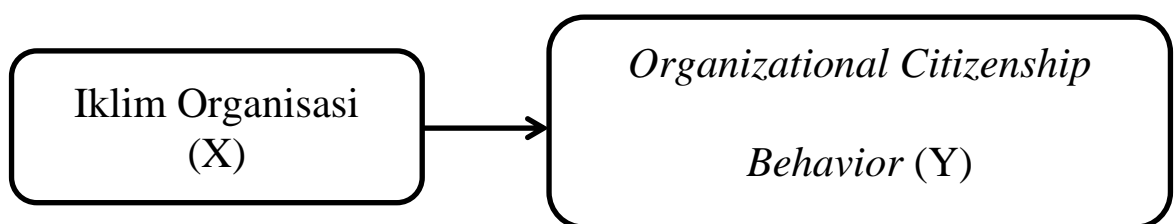
Hasil penelitian Agung dan Lusi (2012) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Trubus Swadaya. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian (Wahyuli, 2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB karyawan. Penelitian Martha (2014) menyatakan bahwa sebesar 25,8% iklim organisasi secara positif mempengaruhi OCB pada karyawan USM. Dan penelitian yang dilakukan Brahmasari (2008), menjelaskan bahwa iklim organisasi di kantor samsat Surabaya juga meningkatkan nilai OCB pada pegawai kantor samsat Manyar di Surabaya sebesar 0,521 yang menjelaskan bahwasannya iklim organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap OCB. Serta penelitian Rodiala (2013) menjelaskan adanya pengaruh variabel iklim organisasi dan *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior*, yang ditunjukkan dengan kontribusi iklim organisasi sebesar 36,8% dan sebesar

63,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Hubungan ini dapat menjelaskan bahwa perilaku karyawan yang menunjukkan OCB ditentukan apabila karyawan mempersepsi iklim organisasi yang positif pada organisasi. Sebagaimana diungkapkan bahwa kualitas kerja merupakan refleksi dari budaya organisasi yang dicerminkan dalam iklim organisasi (Umstot, 1988).

Muji (2007) juga menjelaskan suatu iklim organisasi yang baik, bila dalam organisasi itu dikembangkan suatu iklim yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, hal ini nantinya akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat hipotesa bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap OCB padakaryawan PT.

Pertamina (PERSERO) UP II Dumai. Hal ini berarti semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi OCB karyawan PT. Pertamina UP II, Dumai.