

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah bagian penting dalam penelitian, sebab metode penelitian membatasi penelitian dengan garis-garis yang sangat cermat untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari penelitian dapat memiliki keilmiahan yang tinggi (Hadi, 2000).

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian perlu dilakukan identifikasi terhadap variabel yang digunakan. Terdapat 2 jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel tergantung.

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Sedangkan variabel tergantung (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012).

1. Variabel Bebas : Iklim Organisasi
2. variabel Tergantung : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2012). Berikut ini merupakan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian :

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan perilaku di luar peran formal karyawan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem *reward* formal dan dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi.

OCB akan diungkap melalui skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi OCB oleh Organ, Podsakoff, Mackenzie (2006) yaitu: *helping behavior (altruism, courtesy, cheerleading dan peacemaking)*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Skor OCB diperoleh dari total skor seluruh aspek dari skala OCB. Semakin tinggi skor skala OCB, maka semakin tinggi OCB karyawan, sebaliknya semakin rendah skor skala OCB, maka semakin rendah OCB karyawan.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai struktur organisasi, standar organisasi, tanggung jawab di dalam organisasi, penghargaan yang diberikan oleh organisasi, dukungan dari organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Iklim organisasi akan diungkap melalui skala iklim organisasi yang diukur berdasarkan dimensi iklim organisasi oleh Stringer (2002) yaitu: struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Skor iklim organisasi diperoleh dari total skor seluruh aspek dari skala iklim organisasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin positif iklim organisasi yang dirasakan karyawan. Sebaliknya

semakin rendah skor total yang diperoleh juga semakin negatif iklim organisasi yang dirasakan karyawan.

C. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Menurut Hadi (2000), populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pertamina (PERSERO) RU II Dumai yang berjumlah 1170 orang.

2. Sampel Penelitian

Mengingat keterbatasan peneliti untuk menjangkau seluruh populasi, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, maka akan diambil wakil dari populasi yang disebut sampel penelitian. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2010). Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 117 orang karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu dalam jumlah yang sesuai dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2000). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*incidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengambilan data dengan menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala OCB dan skala iklim organisasi.

1. Skala Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengambilan data menggunakan skala perilaku OCB yang disusun dengan format *likert* berdasarkan teori Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006), yaitu *Helping Behavior*, *Sportmanship*, *Civic Virtue*, *Cheerleading*.

Setiap aitem meliputi lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*Favourable*) atau tidak mendukung (*Unfavourable*). Nilai dari setiap pilihan akan bergerak dari angka 1 sampai 5. Bobot penilaian untuk pernyataan favorable adalah Sangat Setuju (SS) : 5, Setuju (S) : 4, Netral (N) : 3, Tidak Setuju (TS) : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) : 1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable, bobot penilaiannya adalah Sangat Setuju (SS) : 1, Setuju (S) : 2, Netral (N) : 3, Tidak Setuju (TS) : 4, Sangat Tidak Setuju (STS) : 5.

Tabel 3.1
Skor Alternatif Jawaban Skala *Organizational Citizenship Behavior*

<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
Alternatif jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat setuju	5	Sangat setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak setuju	2	Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	5

Berdasarkan skor yang diperoleh melalui skala OCB, semakin tinggi skor yang diperoleh individu pada skala tersebut maka semakin tinggi perilaku OCB karyawan dalam bekerja.

Tabel 3.2

Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebelum Uji Coba

Variabel	Indikator perilaku	Aitem		Jlh	%
		<i>Fav</i>	<i>Unfa</i>		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>Helping behavior</i>	1,2,3,4,5,6,7	26,27,28	10	26,3
	<i>Conscientiousness</i>	8,9,10,11,12	29,30,31,32, 33	10	26,3
	<i>Sportsmanship</i>	13,14,15,16,1 7,	34,35,36	8	21,1
	<i>Civic virtue</i>	18,19,20,21,2 2,23,24,25	37,38	10	26,3
TOTAL				38	100%

2. Skala Iklim Organisasi

Pengambilan data iklim organisasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala iklim organisasi yang disusun dengan format likert berdasarkan teori dan dimensi oleh Stringer (2002), yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Setiap aitem meliputi lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*Favourable*) atau tidak mendukung (*Unfavourable*). Nilai dari setiap pilihan akan bergerak dari angka 1 sampai 5. Bobot penilaian untuk

pernyataan favorable adalah Sangat Setuju (SS) : 5, Setuju (S) : 4, Netral (N) : 3, Tidak Setuju (TS) : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) : 1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable, bobot penilaiannya adalah Sangat Setuju (SS) : 1, Setuju (S) : 2, Netral (N) : 3, Tidak Setuju (TS) : 4, Sangat Tidak Setuju (STS) : 5

Tabel 3.3
Skor Alternatif Jawaban Skala Iklim Organisasi

<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
Alternatif jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat setuju	5	Sangat setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak setuju	2	Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	5

Berdasarkan skor yang diperoleh melalui skala iklim organisasi, semakin tinggi skor yang diperoleh individu pada skala tersebut, menunjukkan bahwa iklim organisasi semakin positif.

Tabel 3.4
Blueprint Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba

Variabel	Indikator perilaku	Aitem		Jlh	%
		<i>Fav</i>	<i>Unfa</i>		
Iklim Organisasi	Struktur	1,2,3	23,24	5	14,8
	Standart	4,5,6,7	25,26	6	17,6
	Tanggung Jawab	8,9,10	27,28	5	14,8
	Penghargaan	11,12,13,14	29,30	6	17,6
	Dukungan	15,16,17,18	31,32	6	17,6
	Komitmen	19,20,21,22	33,34	6	17,6
	TOTAL				34

E. Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur adalah sejauh mana suatu alat tes mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi mengukur sejauh mana aitem-aitem yang ada didalam tes dapat mencakup keseluruhan objek yang hendak diukur. Adapun pengujian validitas ini dengan menggunakan analisis rasional atau *professional*

judgement, yang diperoleh dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing, dalam pemilihan item untuk menghindari adanya kalimat-kalimat yang ambigu.

2. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Uji daya diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki atau yang tidak memiliki atribut yang diukur. Dasar kerja yang digunakan dalam analisis aitem ini adalah dengan memilih aitem yang mengukur hal yang sama dengan yang diukur oleh tes sebagai keseluruhan (Azwar, 2012).

Pengujian daya beda aitem ini dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu skor total tes itu sendiri dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, yang dianalisis dengan bantuan komputisasi SPSS 17.0 *for windows*. Prosedur pengujian ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal dengan indeks daya beda aitem (Azwar, 2012). Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}). Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga $r_{ix} < 0.30$ dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda aitem rendah (Azwar, 2012). Dengan begitu pada penelitian ini aitem yang memiliki $r_{ix} < 0.30$ tidak akan dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Azwar (2012) mengemukakan bahwa alat ukur yang berkualitas baik adalah alat ukur yang reliabel. Reliabilitas alat ukur adalah sejauh mana hasil yang diperoleh dari suatu alat ukur dapat menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran yang kecil (Azwar, 2012). Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal yaitu *single trial administration* dimana skala hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok subjek, pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan memiliki efisiensi yang tinggi (Azwar, 2005). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2012) koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dan berdasarkan hasil penelitian, didapatlah hasil uji coba reliabilitas aitem perilaku OCB sebesar 0,909 dan hasil uji coba reliabilitas aitem perilaku iklim organisasi sebesar 0,909. Maka dapat dikatakan aitem OCB dan iklim organisasi memiliki nilai koefisien reliabilitas yang tinggi karena mendekati angka 1,00.

F. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Hasil Uji Coba Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 38 aitem dan terdapat 33 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi $r_{ix} \geq 0,3$. Azwar (2012) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya

digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan. Jumlah aitem yang dinyatakan gugur sebanyak 5 aitem, yaitu aitem dengan nomor 21, 32, 33, 35 dan 36. Aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari $r_{ix} = 0,301$ sampai dengan $r_{ix} = 0,612$. Distribusi aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator perilaku	Aitem		Jlh	%
		<i>Fav</i>	<i>Unfa</i>		
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<i>Helping behavior</i>	1,2,3,4,5,6,7	26,27,28	10	30,3
	<i>Conscientiousness</i>	8,9,10,11,12	29,30,31	8	24,3
	<i>Sportsmanship</i>	13,14,15,16,17	34	6	18,2
	<i>Civic virtue</i>	18,19,20,22,23 ,24,25	37,38	9	27,2
TOTAL				33	100%

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 33 aitem tersebut. Hasil uji coba reliabilitas aitem perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah sebesar 0,909.

2. Hasil Uji Coba Skala Iklim Organisasi

Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 34 aitem dan terdapat 32 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi $r_{ix} \geq 0,3$. Azwar (2012) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan. Jumlah aitem yang dinyatakan gugur adalah sebanyak 2 aitem, yaitu aitem nomor 5 dan 7. Aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari $r_{ix} = 0,335$ sampai dengan $r_{ix} = 0,636$. Distribusi aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.6
Blueprint Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba

Variabel	Indikator perilaku	Aitem		Jlh	%
		<i>Fav</i>	<i>Unfa</i>		
Iklim Organisasi	Struktur	1,2,3	23,24	5	15,6
	Standart	4,6	25,26	4	12,6
	Tanggung Jawab	8,9,10	27,28	5	15,6
	Penghargaan	11,12,13,14	29,30	6	18,7
	Dukungan	15,16,17,18	31,32	6	18,7
	Komitmen	19,20,21,22	33,34	6	18,7
TOTAL				32	100%

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 32 aitem tersebut. Hasil uji coba reliabilitas skala iklim organisasi adalah sebesar 0,909.

G. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Tahap-tahap persiapan yang dilakukan peneliti antara lain sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Sebelum dilakukannya penelitian langsung ke lapangan, ada beberapa hal yang dilakukan peneliti sebagai persiapan penelitian:

a. Pencarian Informasi

Pada tahap ini peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mencari informasi tentang perusahaan yang akan dijadikan tempat pengambilan data.
- 2) Peneliti menghubungi pihak perusahaan untuk memastikan pemberian izin dalam hal pengambilan data dan wawancara awal pada perwakilan perusahaan.
- 3) Setelah mendapatkan izin dari pihak perusahaan, peneliti mengurus surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- 4) Peneliti mendatangi perusahaan tersebut dan memberikan surat keterangan dari Fakultas Psikologi untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut. Pemberian surat akan dilakukan dua kali, pertama saat wawancara awal dan kedua saat pengambilan data (menyebarkan alat ukur).

b. Pembuatan Alat Ukur

Pada tahap ini peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat alat ukur yang terdiri dari skala *organizational citizenship behavior* (OCB) dan skala iklim organisasi yang dibuat berdasarkan teori yang telah dijelaskan. Skala dibuat dalam model *likert* dalam bentuk *booklet* yang terdiri dari lima alternatif pilihan jawaban.
- 2) Setelah skala selesai dibuat, peneliti meminta bantuan *professional judgement* untuk menganalisis aitem-aitem yang telah dibuat.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai yaitu data yang diperoleh dalam penyebaran skala juga digunakan sebagai data dalam penelitian. Pertimbangan peneliti menggunakan *try out* terpakai adalah keterbatasan waktu yang diberikan pihak perusahaan kepada peneliti, efisiensi waktu, biaya, dan tenaga peneliti dalam proses pengambilan data. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal yaitu *single trial administration* dimana skala hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok subjek, pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan memiliki efisiensi yang tinggi (Azwar, 2010).

a. Pendataan Subjek Penelitian

Peneliti menemui pihak HR untuk mengetahui total populasi karyawan dan membicarakan teknis pengambilan data.

b. Penyebaran Skala

Penyebaran skala dilakukan bersama-sama oleh peneliti dan pihak HR kepada karyawan

3. Tahap Pengolahan Data

Setelah diperoleh data dari masing-masing subjek penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS *for windows 17.0 version*.

H. Metode Pengolahan Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka dari itu penelitian ini akan dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik yaitu Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan suatu analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012). Keseluruhan analisa data dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS 17,0 *for windows*. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian bahwa sampel yang dihadapi adalah berasal dari populasi yang terdistribusi normal (Sugiyono, 2012). Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan aplikasi SPSS 17.0 *for windows*. Kaidah normal yang digunakan adalah jika $p \geq 0,05$ maka sebarannya

dinyatakan normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, 2000).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data distribusi penelitian yaitu variabel bebas (iklim organisasi) dan variabel tergantung OCB memiliki hubungan linier. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test for linearity* dengan bantuan program komputer SPSS versi 17,0for windows. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier, sebaliknya jika $p > 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan tidak linier (Hadi, 2000).

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan keseluruhan hasil penelitian. Bab analisa data dan pembahasan akan dimulai dengan memberikan gambaran umum subjek penelitian dilanjutkan dengan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil analisa data.

a. Analisa Data

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai. yang berjumlah 117 orang. Berikut ini deskripsi umum subjek penelitian berdasarkan Fungsi, jenis kelamin, dan usia. Penyebaran subjek berdasarkan Fungsi dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Gambaran Umum Subjek Penelitian Berdasarkan Fungsi

Tabel4.1
Penyebaran Subjek Berdasarkan Fungsi

No	Fungsi	J. Pekerja	Pembulatan Sampel
1.	PRODUCTION DUMAI	18	2
2.	Kepala HCC	94	10
3.	Kepala HOC	85	9
4.	Kepala HSC	63	6
5.	Kepala ITP	111	11
6.	Kepala Utilities	105	11
7.	Laboratorium	71	7
8.	PROD. S.Pakning	130	13
9.	Kepala P.Berandan	5	1
10.	Procurement	39	4
11.	REF.Plan & Optim	21	2
12.	Reliability	13	1
13.	Turn/Around	14	1
14.	ENG.& DEV.	46	5
15.	MAINT.PLAN&SUPP	63	1
16.	MAINT EXEC	9	6
17.	MAINTENANCE AREA 1	30	3
18.	MAINTENANCE AREA 2	37	4
19.	MAINTENANCE AREA 3	27	3
20.	WORKSHOP	23	2
21.	GENERAL MAINTENANCE	6	1
22.	Mgr GA	13	1
23.	Mgr HSSE RU II	53	5
24.	Mgr Finance RU II	25	3
25.	Mgr IT RU II Dumai	10	1
26.	Mgr SME&SR Sumbagut	5	1
27.	Hospital Dumai	8	1
28.	IA Sumbagut Manager	8	1
29.	HR Area/BP UP-II	13	1
Grand Total		1.170	117

Dari tabel 4.1 diatas, dapat menjelaskan bahwa rata-rata subjek populasi terbesar diambil berdasarkan fungsi prodi sungai pakning, fungsi ITP dan fungsi utilities dan fungsi HCC.

b. Gambaran Umum Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Penyebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	99	84,6
Perempuan	18	15,4
Total	117	100 %

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian yang berjenis kelamin pria berjumlah 99 (84,6%) orang dan berjenis kelamin wanita berjumlah 18 orang (15,4%).

c. Gambaran Umum Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Penyebaran subjek penelitian, dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu dewasa awal dan dewasa madya. Dalam Papalia (2008), rentang usia 20 sampai 40 tahun disebut dengan dewasa awal, sedangkan rentang usia 41 sampai 60 tahun disebut dengan dewasa madya. Dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Penyebaran Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (N)	Persentase (%)
1.	23-40	102	87,1%
2.	41-60	15	12,9%
Total		117	100%

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa penyebaran subjek penelitian paling banyak berada di kelompok dewasa awal yaitu 102 orang (87,1%) dan sebanyak 15 orang (12,9%) berada di kelompok dewasa madya.

2. Hasil Uji Asumsi Penelitian

Untuk melakukan analisis data ada beberapa syarat yang harus dilakukan terlebih dahulu yaitu uji asumsi normalitas pada data residu variabel berupa skor dan uji linearitas untuk mengetahui bentuk korelasi antara masing-masing sampel. Pengujian ini menggunakan dengan bantuan program *SPSS version 17,0 for windows*

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dianalisis sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan pada populasi. Hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian ini menyatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi residu antar variabel data lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.4
Hasil Uji Asumsi Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	IO
N		117	117
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	134.96	127.71
	Std. Deviation	11.100	11.693
Most Extreme	Absolute	.055	.089
Differences	Positive	.043	.089
	Negative	-.055	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.599	.963
Asymp. Sig. (2-tailed)		.866	.312

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil table 4.4 di atas, hasil uji normalitas terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai $p = 0.866$. Hasil menunjukkan bahwa $p = 0.866 > p = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel *organizational citizenship behavior* terdistribusi secara normal. Selanjutnya adalah variabel iklim organisasi menunjukkan nilai $p = 0.312$. Hasil menunjukkan bahwa $p = 0.312 > p = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel iklim organisasi juga terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas ataupun variabel tergantung memiliki hubungan yang linear atau tidak. Hubungan yang linear antara variabel bebas dan tergantung dapat dilihat apabila nilai $p < 0,05$, sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung dinyatakan tidak linear (Hadi, 2000). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test for linearity* melalui bantuan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Tabel 4.5
Uji Linearitas *Organizational Citizenship Behavior* dengan Iklim Organisasi
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Between (Combined)	12167.371	41	296.765	10.472	.000
IO Groups					
Linearity	7549.712	1	7549.712	266.408	.000
Deviation from Linearity	4617.659	40	115.441	4.074	.000
Within Groups	2125.415	75	28.339		
Total	14292.786	116			

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *linearity* sebesar 0.000. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel OCB dan iklim organisasi memiliki hubungan yang linear.

3. Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini serta landasan teori yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya terdapat hipotesa yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap OCB.

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Sederhana
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7549.712	1	7549.712	128.757	.000 ^a
	Residual	6743.074	115	58.635		
	Total	14292.786	116			

a. Predictors: (Constant), IO

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil perhitungan didapat nilai F = 128,75 dan p = 0,000. Jika nilai p < 0,05 maka Ho ditolak (Field, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap OCB.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas iklim organisasiterhadap variabel tergantung OCB.maka dilakukan uji determinasi R dengan hasil seperti pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Determinasi R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.524	7.657

a. Predictors: (Constant), IO

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki korelasi sebesar 0,727 terhadap OCBkaryawan PT. Pertamina UP II, Dumai. Hasil analisis regresi sederhana pada tabel di atas juga menunjukkan nilai koefisien determinan (*R-Square*) sebesar 0,528 atau 52,8%. Ini berarti variabel iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap OCB karyawan PT. Pertamina UP II Dumai, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas iklim organisasiterhadap variabel tergantung OCBdapat dilihat dari koefisien regresi sebagaimana pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Analisa Perhitungan Regresi Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.845	7.797		6.008	.000
IO	.690	.061	.727	11.347	.000

a. Dependent Variable: OCB

Organizational citizenship behavior dilambangkan dengan (Y) dan iklim organisasi dilambangkan dengan (X). Pada tabel 14 persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah $Y = 46,845 + 0,690 X$. Artinya setiap penambahan satu satuan skor variabel iklim organisasi (X), maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan bertambah sebesar 0.690, dengan kata lain semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB.

4. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dilampirkan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Deskripsi data pokok yang dilampirkan adalah perbandingan antara mean empiris dan mean hipotetik penelitian dan distribusi skor perolehan berdasarkan kategori tertentu.

Mean empiris diperoleh dari respon subjek sedangkan mean hipotetik diperoleh dari rata-rata kemungkinan yang diperoleh subjek atas jawaban skala yang diberikan. Dalam penelitian ini skala yang diberikan adalah skala iklim organisasi dan skala OCB.

Pada bagian ini, peneliti juga akan menggambarkan bagaimana iklim organisasi dan OCB karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai berdasarkan nilai mean empiris dan mean hipotetik. Selanjutnya data penelitian yang ada dapat dikelompokkan dengan mengacu pada kriteria kategorisasi. Kriteria kategorisasi untuk variabel OCB yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah, dan kriteria kategorisasi untuk variabel iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam dua kategori yaitu, negatif, dan positif. Penggolongan OCB mengacu pada data mean hipotetik dan standard deviasi (Azwar, 2012) dengan rumus kategori sebagai berikut:

Rendah : $\leq \text{Mean} - 1 (\text{SD})$

Sedang : $\text{Mean} - 1 (\text{SD}) < X < \text{Mean} + 1 (\text{SD})$

Tinggi : $\geq \text{Mean} + 1 (\text{SD})$

a. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai

Gambaran OCB dapat diperoleh melalui uji signifikansi perbedaan antara mean empiris dan mean hipotetik skor skala OCB. Setelah melewati uji reliabilitas alat ukur OCB, maka terdapat 33 item yang layak digunakan dalam penelitian. Model skala ini menggunakan

skala *Likert* dengan rentang nilai 1-5. Maka, skor minimum yang bisa diperoleh untuk skala OCB adalah 33 dan skor maksimalnya adalah 165. Hasil perhitungan untuk nilai empirik dan hipotetik untuk OCB bisa dilihat di tabel berikut pada table 4.9:

Tabel 4.9
Perbandingan Nilai Hipotetik dan Nilai Empirik *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		
Nilai	Hipotetik	Empirik
Min	33	111
Max	165	165
Rerata	99	134,9
Standar Deviasi	22	11,1

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mean empirik OCB sebesar 134,9 lebih tinggi dari mean hipotetiknya yaitu sebesar 99. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat OCB subjek penelitian tergolong tinggi, dibandingkan rata-rata OCB pada umumnya.

Selanjutnya berdasarkan nilai mean dan standard deviasi hipotetik dilakukan kategorisasi OCB pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Kategorisasi Skor *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X<77	Rendah	0	0%
	77<=X<121	Sedang	14	1,1%
	X>=121	Tinggi	103	98,9%
Total			117	100%

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki OCB yang tinggi sebesar 98,9%, subjek penelitian yang memiliki OCB yang sedang sebesar 1,1%, dan OCB yang rendah sebesar 0%.

b. Gambaran Iklim Organisasi pada Karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai

Gambaran iklim organisasi dapat diperoleh melalui uji signifikansi perbedaan antara mean empiris dan mean hipotetik skor skala iklim organisasi. Setelah melewati uji reliabilitas alat ukur iklim organisasi, maka terdapat 32 aitem yang layak digunakan dalam penelitian. Model skala ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai 1-5. Maka, skor minimum yang bisa diperoleh untuk skala iklim organisasi adalah 32 dan skor maksimalnya adalah 160. Hasil perhitungan untuk nilai empirik dan hipotetik untuk iklim organisasi bisa dilihat di tabel berikut pada table 4.11 :

Tabel 4.11
Perbandingan Nilai Hipotetik dan Nilai Empirik Iklim Organisasi
Variabel Iklim Organisasi

Nilai	Hipotetik	Empirik
Min	32	104
Max	160	160
Rerata	96	127,7
Standar Deviasi	21,4	11,6

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa mean empirik iklim organisasi sebesar 127,7 lebih tinggi dari mean hipotetiknya yaitu sebesar 96. Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi dirasakan oleh subjek penelitian tergolong positif.

Selanjutnya berdasarkan nilai *mean* hipotetik (Mean= 96) dilakukan kategorisasi iklim organisasi sebagai berikut pada table 4.12:

Tabel 4.12
Kategorisasi Skor Iklim Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Jumlah	Jumlah	%
Iklim Organisasi	$X < 96$	Negatif	0	0%
	$X > 96$	Positif	117	100 %
Total			117	100%

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki iklimorganisasipositif sebesar 100 % sedangkan iklimorganisasiyang negatif sebesar 0%.

b. PEMBAHASAN

OCB merupakan perilaku karyawan yang mampu bekerja secara kooperatif dan saling bantu di luar persyaratan formal demi keberfungsian, efektivitas, dan produktivitas perusahaan (Kartz, dalam Robert dan Hogan, 2002). Untuk itu, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB karyawan. Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisa penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap OCBpada karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai. Penelitian ini dilakukan untuk menguji teori yang mengatakan bahwa iklim organisasi juga menjadi salah satu faktor dari terbentuknya OCB.Dan hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap OCBpada karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai.

Data penelitian menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini berjumlah 117 orang,dimana peneliti mengambil sampel penelitian 10% dari jumlah total populasi karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan*incidental sampling*. Subjek penelitian jika dilihat dari jenis kelamin, terlihat bahwa subjek laki-laki 99 orang dan 18 orang berjenis kelamin perempuan. Dan jika dilihat dari usia, subjek dalam penelitian ini berada didalam rentang 23-40 tahun sebanyak 102 orang, dan rentang usia 41-60 tahun sebanyak 15 orang.

Analisa hasil penelitian juga menunjukkan besaran pengaruh iklim organisasi terhadap OCB. Iklim organisasi mempengaruhi OCB sebesar 52,8% hal ini menunjukkan bahwa sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi OCB karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai. Kemudian dapat diketahui persamaan garis regresi yang dihasilkan, yaitu $Y = 46,845 + 0,690 X$. Berdasarkan garis persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa, bila nilai iklim organisasi bertambah satu satuan, maka nilai OCB akan mengalami kenaikan sebesar 0.690.

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. Sejalan dengan itu, Dewi (2010) mengatakan bahwa iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, yaitu perilaku OCB. Berdasarkan teori tersebut, maka hasil penelitian ini sesuai, dikarenakan memang ada pengaruh iklim organisasi di PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai pada OCB pegawainya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dewi (2010) yang menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dan OCB dengan subjek 60 guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo yang hasilnya menunjukkan bahwa

ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan OCB yang menjelaskan bahwa jika iklim organisasi dipersepsikan positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan. Dan hasil penelitian 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 OCB, 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 perilaku 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).

Kemudian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan OCB dapat dilihat melalui perbandingan mean hipotetik dan mean empirik. Jika dilihat perbandingan antara *mean* hipotetik dengan *mean* empirik dari iklim organisasi, maka diperoleh *mean* empirik lebih besar daripada *mean* hipotetik. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan oleh subjek penelitian lebih positif daripada rata-rata iklim organisasi pada populasi umumnya. Hal ini dapat dilihat melalui skor empirik yang lebih besar daripada

skor hipotetik ($127,7 > 96$). Dan hasil dari kategori subjek menunjukkan iklim organisasikaryawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai tergolong ke dalam iklim organisasi yang positif. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 117 subjek penelitian, sebanyak 117 orang (100%) merasakan iklim organisasi yang positif dan subjek yang merasakan iklim organisasi yang negatif hanya sebanyak 0 orang (0%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai dipersepsikan secara positif oleh mayoritas pegawai.

Jika dilihat perbandingan antara *mean* empirik dengan *mean* hipotetik variabel OCB maka diperoleh *mean* empirik lebih besar daripada *mean* hipotetik ($134,9 > 99$). Hal ini menjelaskan bahwa tingkat OCB yang dirasakan oleh subjek penelitian tergolong tinggi, daripada rata-rata perilaku OCB pada populasi umumnya. Dan dari hasil kategori, berdasarkan hasil penelitian terhadap 117 subjek penelitian, sebanyak 103 orang (98,9%) yang memiliki perilaku OCB yang tinggi, 14 orang (1,1%) dari subjek penelitian memiliki perilaku OCB yang sedang, dan subjek penelitian yang memiliki perilaku OCB yang rendah sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai, termasuk ke dalam kategori yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan perusahaan PT.Pertamina (PERSERO) UP II Dumai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi karyawan maka OCB karyawan juga semakin tinggi.
2. Iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 52,8% terhadap OCB, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan deskripsi data penelitian pada variabel bebas yaitu iklim organisasi, diperoleh bahwa secara umum iklim organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Dumai tergolong positif.
4. Berdasarkan deskripsi data penelitian pada variabel tergantung yaitu perilaku OCB, diperoleh bahwa secara umum perilaku OCB karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Dumai tergolong tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Saran Metodologis

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa meneliti faktor lain yang dapat meningkatkan variabel OCB selain iklim organisasi seperti kepuasan kerja, keadilan, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, jenis kelamin, masa kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi.

2. Saran Praktis

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai memiliki iklim organisasi yang positif. Diharapkan PT. Pertamina Dumai dapat mempertahankan iklim organisasi yang ada di perusahaan dengan tetap menjaga dimensi-dimensi yang mempengaruhinya meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.
- b. Secara umum hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertamina Dumai memiliki tingkat OCB yang tinggi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja, keadilan organisasi, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi.