

INTISARI

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA**




Oleh:
Priskila Kurnia Putri
08090124 K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA**

INTISARI



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

**Oleh:
Priskila Kurnia Putri
08090124 K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA**

INTISARI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi sebagai Intisari



Pada Tanggal :

Pembimbing I

(Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si)

Pembimbing II

(Dra. Endang Widyastuti, MA)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
A. PENDAHULUAN	1
B. <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB).....	1
C. IKLIM ORGANISASI.....	3
D. HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB).....	3
E. HIPOTESIS.....	4
F. METODE PENELITIAN.....	4
1. Identifikasi Variabel.....	4
2. Subjek Penelitian	5
3. Metode Pengumpulan Data.....	5
4. Validitas dan Reliabilitas	5
5. Metode Analisis Data.....	5
G. HASIL PENELITIAN	5
H. PEMBAHASAN	6
DAFTAR PUSTAKA	8

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA**

**Priskila Kurnia Putri
08090124 K**

INTISARI

Rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan masyarakat. Salah satu yang memiliki peran penting di rumah sakit adalah perawat karena perawat langsung berinteraksi dengan pasien.

OCB merupakan perilaku sukarela karyawan dalam bekerja melebihi tugas formalnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan iklim organisasi merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah “Ada Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*”.

Subjek penelitian ini adalah perawat yang bersatatus PNS dan sudah bekerja minimal dua tahun. Subjek penelitian ini berjumlah 65 orang. Alat ukur pengumpulan data yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik Korelasi *product moment* dari *Pearson*.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,735$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hipotesis penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Iklim organisasi di rumah sakit tergolong kondusif begitu juga perilaku OCB pada perawat tergolong tinggi.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE TO
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
ON NURSES IN RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA**

**Priskila Kurnia Putri
08090124 K**

ABSTRACT

The hospital is a company engaged in the field of community service. One that has an important role in hospital nurse because nurses are directly interacting with patients.

OCB is a voluntary behavior of employees in work beyond their formal duties. There are several factors that affect OCB such as cultural and organizational climate, personality and mood, perceptions of organizational support, the perception of a superior-subordinate interaction, tenure, and gender. While the organizational climate is a collection of employees' perception of the internal environment of the company.

This study aims to investigate the relationship with organizational climate Organizational Citizenship Behavior on nurses in Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. The hypothesis is " There is a Relationship Between Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior.

The subjects were nurses who had worked bersatatus civil servants and at least two years. The subjects numbered 65 people . Measuring instrument of data collection used is the scale and the scale of organizational climate Organizational Citizenship Behavior. Data were analyzed by using Pearson product moment correlation.

The results of this study showed a correlation coefficient $r_{xy} = 0.735$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$). These results indicate that there is significant positive correlation between organizational climate Organizational Citizenship Behavior. The research hypothesis is accepted that there is a relationship between organizational climate Organizational Citizenship Behavior. Organizational climate in hospitals classified as conducive as well as behavior of OCB in nurses is high.

Keywords : Organizational Climate , Organizational Citizenship Behavior

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki suatu perusahaan. Perusahaan akan cepat mencapai tujuannya jika dapat mengelola karyawan dengan baik. Pengelolaan karyawan berbeda dengan mengelola aset perusahaan lainnya. Pengelolaan karyawan dilakukan oleh manajemen personalia perusahaan. Bagian personalia ini membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Di Indonesia ada berbagai macam perusahaan seperti perusahaan di bidang manufaktur, bidang dagang, bidang firma, bidang retail, dan bidang jasa. Masing-masing perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas begitu juga dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit membutuhkan SDM yang berkualitas dalam menangani pasien. Salah satu SDM yang memiliki peran penting dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat yang bekerja di rumah sakit umum dengan rumah sakit jiwa akan berbeda dalam menangani pasien. Perawat di rumah sakit jiwa memiliki tantangan pekerjaan yang lebih karena pasien yang di rawat merupakan pasien dengan gangguan mental.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta merupakan rumah sakit negeri yang bertujuan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien dengan gangguan mental. Salah satu perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien adalah perawat pelaksana. Tugas perawat pelaksana selain mengawasi pasien secara intensif juga memberikan asuhan keperawatan, memberikan obat, mendiagnosa, memantau gizi, dan kesehatan pasien. Dalam kesehariannya perawat pelaksana terkadang menemukan masalah salah satunya seperti monitoring kinerja perawat pelaksana yang kurang.

B. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang bekerja tidak sekedar dari tugas formalnya saja. Menurut Organ (1997) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan peran ekstra individu dalam bekerja. OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau

eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Sedangkan menurut Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie (1997) OCB merupakan perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Robbins (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan tetapi mendukung perusahaannya secara efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela karyawan dalam bekerja melebihi pekerjaan formalnya, tidak mementingkan imbalan, dan selalu mendukung organisasi, perilaku tersebut sangat berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB dari Organ (1995), yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Aspek-aspek OCB menurut Organ (1995) menyebutkan ada lima aspek, yaitu *altruism* perilaku membantu meringankan pekerjaan, *conscientiousness* perilaku yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan di organisasi, *sportmanship* sikap toleransi pada lingkungan tempat kerja, *courtesy* membantu rekan kerja untuk mencegah timbulnya masalah dengan pekerjaannya, dan *civic virtue* perilaku melibatkan diri dalam kegiatan di organisasi. Sedangkan menurut Jiao (2010) OCB dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu OCB-I meliputi *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping*, dan *cheerleading* dan OCB-O meliputi *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportmanship*. OCB-I merupakan perilaku-perilaku individu yang secara langsung bermanfaat bagi rekan kerja dan secara tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasinya. Sedangkan OCB-O merupakan perilaku-perilaku yang bermanfaat bagi organisasi pada umumnya.

C. Iklim Organisasi

Menurut Lumsdaine (dalam Amallia, 2007), iklim organisasi merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah perusahaan. Kolb dan Rubin (dalam Amallia, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu perangkat manajemen untuk memadukan motivasi-motivasi dari karyawan dengan tujuan serta tugas dari perusahaan. Iklim organisasi dapat disimpulkan sebagai perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas dalam perusahaan yang merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan.

Ada tujuh aspek iklim organisasi menurut dari Kolb dan Rubin (dalam Amallia, 2007), yaitu konformitas, tanggung jawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan, serta kepemimpinan.

D. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber Daya Manusia yang bekerja di rumah sakit memiliki peran penting. Profesi perawat merupakan profesi yang memegang peranan penting dalam rumah sakit. Kontribusi perawat untuk rumah sakit dapat ditunjukkan dengan merawat pasien dengan sepenuh hati, mematuhi peraturan rumah sakit dan dapat melakukan tugas-tugas selain tugas formalnya. Widyawati (2012) menjelaskan perawat jiwa menggunakan pengetahuan dari ilmu-ilmu psikososial, biofisik, teori-teori kepribadian dan perilaku manusia untuk menurunkan suatu kerangka kerja teoritik yang menjadi landasan praktik keperawatan. Hubungan saling percaya antara perawat dan klien merupakan dasar utama dalam melakukan asuhan keperawatan pada klien gangguan jiwa.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku *extra role* individu dalam bekerja (Prihatsanti, 2010). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat didefinisikan sebagai perilaku positif individu dan cenderung melihat karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan. Bolino dan Tunley (dalam Prihatsanti, 2010) mengatakan bahwa

ada hubungan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Forte, 2003) iklim organisasi merupakan kondisi internal suatu perusahaan yang terbentuk dari persepsi-persepsi karyawan terhadap perusahaan. Tiap perusahaan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda, iklim organisasi akan kondusif jika perusahaan memiliki struktur dan standar organisasi yang jelas, hubungan yang baik antara karyawan dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja, dan ada rasa tanggung jawab dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan merasa bagian dari perusahaan.

Iklim organisasi akan mempengaruhi perilaku OCB, jika perusahaan memperlakukan dengan adil maka akan terbentuk perilaku OCB. Jika karyawan dalam bekerja merasa didukung perusahaan maka akan memberikan timbal balik pada perusahaan. perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat dapat terbentuk jika iklim organisasi di rumah sakit kondusif. Iklim organisasi positif akan meningkatkan perilaku OCB pada perawat, sebaliknya jika iklim organisasi di rumah sakit tidak kondusif maka perilaku OCB tidak akan meningkat.

E. Hipotesis

Ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Semakin baik iklim organisasi di perusahaan akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sebaliknya jika iklim organisasi buruk maka kemungkinan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sangat kecil.

F. Metode Penelitian

1. Identitas Variabel

Variabel tergantung : Iklim Organisasi

Variabel bebas : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang dipakai adalah sumber utama data penelitian. Subjek yang dipakai dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala OCB dan skala iklim organisasi.

4. Validitas dan Reliabilitas

Validitas yang digunakan adalah validitas isi. Nasution (2011) menyatakan dengan validitas isi dimaksudkan bahan yang diuji relevan dengan kemampuan, pengetahuan, pelajaran, dan pengalaman orang yang diuji.

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya.

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan iklim organisasi dengan OCB. Perhitungan korelasi akan dihitung dengan menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS) 16.0 for windows release*.

G. Hasil Penelitian

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* dari *Statistical Program for Social Science (SPSS) 16.0 for windows release*. Hasil uji normalitas dari variabel bebas, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0,656 dan signifikansi (p) = 0,783 ($p > 0,05$) yang berarti sebarannya normal. Sedangkan hasil uji normalitas dengan variabel tergantung, yaitu iklim

organisasi diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0,743 dan signifikansi (p) = 0,639 ($p > 0,05$) yang berarti sebarannya normal.

Uji linieritas variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan variabel iklim organisasi $F = 129,389$ dan signifikansi (p) = 0,00 ($p < 0,05$), karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel OCB dengan variabel iklim organisasi terdapat hubungan linear.

Hasil analisis menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan hasil $r = 0,735$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) maka dapat dikatakan hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sangat signifikan. Jadi terbukti hipotesis ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

H. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Hipotesis ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, dapat diterima karena hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,735$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang mengartikan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menyatakan ada korelasi positif antara variabel iklim organisasi dengan OCB.

Perilaku OCB merupakan perilaku di luar tugas formalnya yang dilakukan dengan senang hati dan tidak mengharapkan *reward*. Hasil observasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, antar perawat menjalin hubungan yang baik sehingga ketika ada perawat yang tidak dapat masuk ketika shiftnya dan meminta bantuan pada rekan kerja untuk menggantikannya. Hasil observasi tersebut mengindikasikan adanya perilaku OCB pada perawat hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian ini bahwa OCB tergolong dalam kategorisasi tinggi.

Berdasarkan data demografi yang didapat subjek penelitian rata-rata sudah bekerja selama 3-12 tahun. Hal ini mempengaruhi kedekatan antara perawat

dengan lingkungan kerja. Perawat yang masa kerjanya di atas dua tahun dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas-tugasnya di rumah sakit sehingga mereka bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini didukung struktur organisasi yang jelas di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta sehingga perawat sangat paham dengan tugasnya.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta memiliki struktur organisasi yang jelas sehingga memudahkan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan organisasi seperti mengadakan pelatihan dan seminar secara rutin untuk perawat dapat meningkatkan standar dari RSJD Surakarta. Hasil pengamatan di lapangan ini didukung dengan penelitian Masluri dan Rofiatun (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap motivasi.

Yuliana (2007) yang menyatakan bahwa peranan kelompok yang jelas dan struktur, dan hubungan antar individu yang hangat akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Hal ini didukung dengan hasil observasi dan wawancara yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang baik antar perawat dengan perawat lain maupun antar perawat dengan kepala bangsal.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Semakin baik iklim organisasi di perusahaan akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sebaliknya jika iklim organisasi buruk maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak akan meningkat.

Penelitian ini juga memiliki kelemahan-kelemahan. Kelemahan pertama dalam pengambilan data subjek penelitian tidak diambil peneliti secara langsung. Keterbatasan kedua adalah jumlah subjek yang kurang representatif sehingga tidak memungkinkan pembedaan antara subjek untuk uji coba dan subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amallia, D. R. 2007. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Peluang untuk Berkreasi pada Karyawan Desain PT. Batik Danar Hadi Surakarta. *Skripsi*. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran. Universitas Diponegoro.
- Forte, A. 2003. How Does Organizational Climate Influence The Ethical Behavior Of People In An Organizational. *International Business And Economic Research Journal*, Vol. 2, No. 10.
- Hurlock, E.B. 1999. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jiao, C. 2010. Leadership and Organizational Citizenship: OCB-Specific Meanings as Mediators. *J Bus Psychol*.
- Masluri dan Rofiatun. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Juli 2011.
- Nasution, S. 2011. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Organ, D. W. 1995. A Meta Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, Vol. 48. 775-803.
- Organ, D. W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance*, Vol. 10, 85-97.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & MacKenzie, S.B. 1997. Organizational Citizenship Behavior and Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, 262-270.
- Prihatsanti, & Dewi, K. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1, April 2010. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Robbins, S.P & Judge, T.A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Widyawati, S.N. 2012. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.

Yuliana, E. 2007. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan pada Karyawan McDonald's Java Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.