

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
PADA
BPBD LEBONG**



SKRIPSI

OLEH

YAN PRESLI

NPM. 19040006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU
2023

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA
BPBD LEBONG



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH

YAN PRESLI

NPM. 19040006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

2023

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
PADA**

BPBD LEBONG

SKRIPSI

OLEH

YAN PRESLI

NPM. 19040006

Telah Disetujui dan Disahkan

Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si

NIDN. 0201128101

IDA AYU MADE E.G., S.E., M.M

NIDN. 0231058501

Bengkulu, Mei 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si

NIDN. 0201128101

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
PADA
BPBD LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

YAN PRESLI

NPM. 19040006

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal

Dan dinyatakan

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si

NIDN. 0201128101

Anggota

IDA AYU MADE E.G., S.E., M.M

NIDN. 0231058501

Anggota

TITO IRWANTO, S.E., M.M

NIDN. 0203078901

YUN FITRIANO, S.E., M.Ak

NIDN. 0229068501

Bengkulu, Juni 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M

NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada ALLAH hendaknya kamu berharap”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ku ini kepada :

- Kedua orang tuaku Ayah tercinta pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir
- Saudaraku yang telah memberiku yang terbaik dalam bentuk do'a, support dan dukungan sehingga aku dapat menyelesaikan tugas pendidikan S1 dan skripsi ini dengan baik
- Untuk sahabat-sabhatku seperjuangan yang selalu mendukung dan semangatiku untuk menyelesaikan skripsi ini
- Almamaterku Universitas Dehasen

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT BPBD LEBONG***

By:

Yan Presli¹⁾

Ahmad Soleh and Ida Ayu Made E.G²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong. The sample in this study was 36 people consisting of 16 civil servants and 20 honorary people. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing.

The results of the regression equation are $Y = 9.470 + 0.421X_1 + 0.370X_2 + 5,292$ (e) meaning that organizational climate and organizational commitment have a positive influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong. This illustrates that if the variables of organizational climate and organizational commitment increase, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees will also increase. The result of the determination test is 0.521 or (52.1%). This shows that organizational climate and organizational commitment affect organizational citizenship behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong by 52.1%, while the rest ($100 - 52.1\% = 47.9\%$) are explained or influenced by other variables that are not researched. Organizational climate and organizational commitment together have an influence on Organizational citizenship behavior (OCB) of BPBD Lebong employees with a significant value of 0.000 less than 0.05. Organizational climate has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong, because the significant value is 0.009 less than 0.05. Organizational commitment has a positive and significant effect on

Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong, with a significant value of 0.014 less than 0.05.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1) *Student (Management)*

2) *Supervisors*

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA
BPBD LEBONG**

Oleh:

Yan Presli¹⁾

Ahmad Soleh dan Ida Ayu Made E.G²⁾

RINGKASAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lubis (2015:65) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong.

Sampel dalam penelitian ini 36 orang yang terdiri dari 16 orang ASN dan 20 orang honorer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 9,470 + 0,421X_1 + 0,370X_2 + 5,292 (e)$ artinya iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong. Hal ini menggambarkan jika variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi meningkat maka *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,521 atau (52,1%). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong sebesar 52,1%, sedangkan sisanya ($100 - 52,1\% = 47,9\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai BPBD Lebong dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong, dengan nilai signifikan sebesar 0,014 kecil dari 0,05..

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

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirromanirrohim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Pada BPBD Lebong”

Didalam penulisan skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu sekaligus selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Ida Ayu Made E.G., S.E., M.M selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini.
4. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
5. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya.
6. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk menulis skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amiin, aamiin yarobbal 'alamin.

Bengkulu, Mei 2023

Penulis



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA
BPBD LEBONG**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : YAN PRESLI

NPM : 19040006

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya

- sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
 3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2023
Yang Menyatakan

YAN PRESLI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Iklim Organisasi.....	8
2.1.3 Indikator Iklim Organisasi.....	10
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	11
2.1.5 Indikator Komitmen Organisasi.....	18
2.1.6 OCB.....	19
2.1.7 Indikator OCB.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22

2.3 Kerangka Analisis.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Defenisi Operasional.....	25
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	26
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5 Metode Analisis	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Sejarah BPBD Lebong.....	31
4.1.2 Struktur Organisasi.....	35
4.1.3 Karakteristik Responden	39
4.1.4 Uji Validitas	41
4.1.5 Uji Reliabilitas	43
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	46
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	48
4.1.10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	49
4.2 Pembahasan.....	51

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN****DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	23
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert.....	27
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 6. Uji Validitas Indikator Penelitian	42
Tabel 7. Uji Reliabilitas Indiaktor Penelitian.....	43
Tabel 8. Uji Multikolinnieritas.....	45
Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda.....	47
Tabel 9. Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 10. Hasil Uji T.....	49
Tabel 11. Hasil Uji F.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Iklim Organisasi (X1)
- Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner Komitmen organisasi (X2)
- Lampiran 4. Tabulasi Hasil Kuesioner OCB (Y)
- Lampiran 5. Output SPSS
- Lampiran 6. R Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi biasanya akan ditandai oleh kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi tentunya harus mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik dalam organisasi.

Prihatsanti dan Dewi (2017:7) mengemukakan bahwa kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Kinerja pegawai tentunya didasarkan pada bagaimana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan. Akan tetapi dalam kondisi tertentu, pegawai tidak selalu mampu untuk melaksanakan tugas tersebut disebabkan oleh beberapa hal misalnya karyawan berhalangan karena sebab-sebab tertentu.

Sebuah organisasi bekerja berdasarkan *team work*. *Team work* bisa bekerja efektif bilamana terdapat sinergi diantara anggota *team work* yang

terdiri dari pegawai yang baik. Pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama pegawai, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif (Lubis, 2015:87).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lubis (2015:65) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Selanjutnya *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya menurut Robbin (2017:98) karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Variabel yang dapat mempengaruhi OCB salah satunya adalah iklim organisasi. Menurut Hang, et. al. (2015:87) iklim organisasi umumnya mengacu pada bagaimana karyawan memandang lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini memberikan kerangka acuan di mana individu memahami kehidupan organisasinya. Menurut Shim (2016:74) bahwa kualitas iklim organisasi dapat dilihat dari karyawan yang berpersepsi baik terhadap lingkungan kerja mereka akan mampu mencapai banyak hal berharga untuk organisasinya dan tetap terlibat dalam pekerjaan dan memberikan kualitas layanan terbaik untuk suatu instansi atau perusahaan.

Sebaliknya, iklim yang buruk dapat dilihat dari rendahnya tingkat prestasi karyawan, tingginya *role overload*, konflik peran, dan kelelahan emosional. Keadaan lingkungan dan iklim organisasi suatu instansi atau perusahaan dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan karyawan. Iklim yang kondusif serta perasaan nyaman yang dirasakan para karyawan akan dapat menimbulkan kepercayaan terhadap organisasi sehingga karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi suatu instansi atau perusahaan. Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Variabel komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap OCB. Menurut Mowday, *et. al* (2016:56) komitmen organisasi yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan yang pasti dalam organisasi serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka secara berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian, kesuksesan dan kesejahteraan mereka bagi organisasi.

BPBD Lebong merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam menanggulangi bencana alam khususnya di Kabupaten Lebong. Untuk itu diperlukan adanya sikap OCB yang tinggi dengan cara memperhatikan iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi saat ini jika dilihat dari iklim organisasi adanya permasalahan pada uraian tugas yang kurang jelas, karena pada saat terjadinya bencana di Kabupaten Lebong semua pegawai akan terlibat dalam penanggulangan bencana sementara pekerjaan di kantor masih banyak, hal ini akan merubah iklim organisasi, hal lain juga terlihat dari kurangnya dukungan dari teman se kantor pada saat mendapatkan permasalahan dalam bekerja. Untuk komitmen organisasi juga terlihat adanya permasalahan yaitu ada beberapa pegawai yang mengajukan surat permohonan pindah kerja dengan alasan yang kurang tepat, hal ini menggambarkan bahwa menurunnya tingkat komitmen pegawai terhadap instansi. Selain itu juga terlihat pegawai yang sering mementingkan keperluan pribadi dari keperluan kantor.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Pada BPBD Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong ?

3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong .
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi BPBD Lebong, sebagai masukan agar dalam pencapaian *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi harus memperhatikan komitmen organisasi dan iklim organisasi.
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Iklim organisasi dengan indikator menurut Wirawan (2017:87) yaitu struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*) dan dukungan (*support*)
2. Komitmen organisasi dengan indikator menurut Soekidjan (2016:47) yaitu melakukan upaya penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan pribadi
3. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dengan indikator menurut Organ, et al (2016:88) yaitu *altruism (membantu)*, *courtesy (kesopanan)*, *sportmanship (sportif)*, *civic virtue (kebajikan)* dan *conscientiousness (hati nurani)*..

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang

efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2015: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Wirawan, (2017:65) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora, (2014:92) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

2.1.3.1 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2017:87) indikator iklim organisasi sebagai berikut :

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi 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 (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (*Recognition*)

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. Penghargaan yang rendah

artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*Support*)

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.

2.1.4 Komitmen organisasi

Zainuddin (2014:25) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi

kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2015;156), “bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi , dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Hal ini berarti pegawai yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Sedangkan Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Menurut Narimawati (2014:19), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas

nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu

Menurut Luthans (2014:153), menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*)

Adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.

2. Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*)

Dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*)

Adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Menurut Muhyi (2015:77) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen pegawai terhadap organisasi :

1. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
2. *Job security* (keamanan kerja).
3. *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
4. *Employee involvement* (keterlibatan pegawai).

5. *Trusting employees* (kepercayaan pegawai).

Komitmen pegawai terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan, beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para pegawai terhadap organisasi (Muhyi, 2015:83):

1. Berusaha meningkatkan input pegawai ke dalam organisasi, pegawai yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

2.1.5 Indikator Komitmen organisasi

Menurut Soekidjan (2016:47), indikator - indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada pegawai adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi

- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi..

2.1.6 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Istilah OCB diperkenalkan oleh Organ di awal tahun 1980-an, namun jauh sebelum tahun tersebut Bardnard (1938) telah menggunakan konsep sejenis OCB dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerja sama (*willingness to cooperate*). Pada tahun 1964, Katz menggunakan konsep serupa dan menyebutnya sebagai inovatif dan perilaku spontan (Budihardjo, 2014:43). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi 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 (Aldag & Resckhe, 2015:88). Perilaku sukarela tersebut disebut extra-role behaviour yang

dalam artikel ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Perilaku OCB tidak terdapat pada job description karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau organisasi khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal / menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2016:101).

Organ, et al (2016:76) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

2.1.5 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ, et al (2016:88) OCB terdiri dari lima indikator:

1. *Altruism* (membantu)

yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.

2. *Courtesy* (kesopanan)

yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

3. *Sportmanship* (sportif)

yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.

4. *Civic virtue* (kebajikan)

yaitu terlibat dalam kegiatan –kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

5. *Conscientiousness* (hati nurani)

yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Ukas (2017) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang diterbitkan pada Jurnal Equilibrium. Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational

Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam rangka meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo, maka pihak pimpinan atau manajer perlu memperhatikan iklim organisasi karyawan (seperti; perasaan senang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, karyawan diberikan kesempatan berpendapat, bertanggung jawab dalam tugas) maupun komitmen organisasi (seperti; membangun keterikatan emosional yang tinggi antara karyawan terhadap organisasi, perasaan bangga karyawan karena menjadi bagian dari organisasi, dan berkewajiban moral karyawan untuk setia pada organisasi).

2. Lubis (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja yang diterbitkan pada e-Jurnal Apresiasi Ekonomi. Hipotesis pertama terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien sebesar 0,046 dan nilai signifikansi 0,021 ($<0,05$). Hipotesis kedua juga terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien sebesar 0,710 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Hipotesis ketiga terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,300 dan nilai

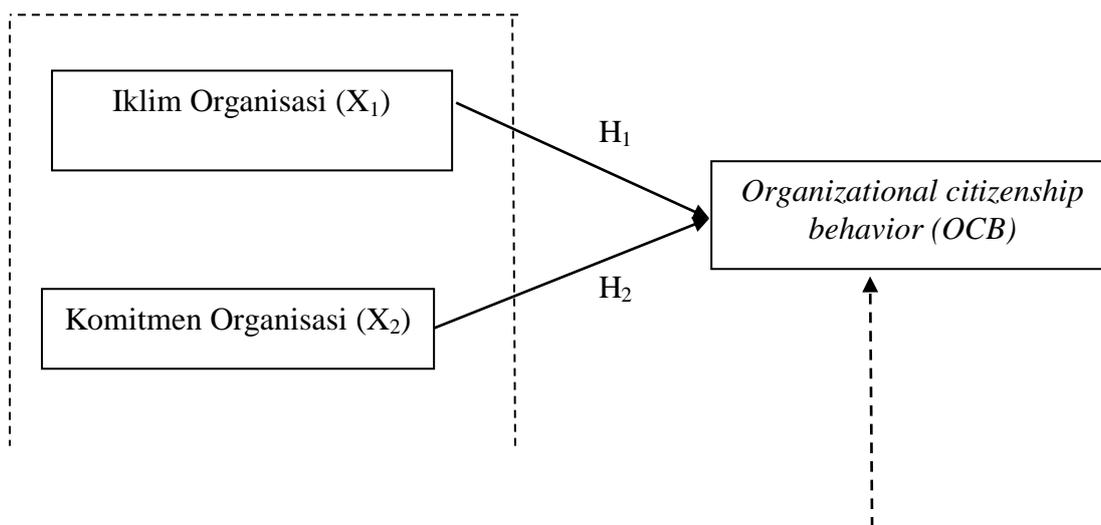
signifikansi 0,008 ($<0,05$). Hipotesis keempat terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,538 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).

3. Apriyana (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Lpd Di Desa Adat Penarungan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan.

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Analisis





Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

-----→ : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat adanya pengaruh antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong
- H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BPBD Lebong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal Kantor BPBD Lebong secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka.

2. Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari pegawai BPBD Lebong dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan pilihan dan inisiatif pegawai, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal Pegawai pada BPBD Lebong tetapi secara agregat meningkatkan efektivitasnya.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN dan honorer pada BPBD Lebong yang berjumlah 36 orang yang terdiri dari 16 orang ASN dan 20 orang honorer

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang pegawai pada BPBD Lebong. Adapun kriteria pengambilan sampel adalah pegawai yang ASN dan honorer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi:

Menurut Sugiyono (2016:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan secara langsung kelapangan ke BPBD Lebong .

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang

ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut

tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilitas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit

normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai jika $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji

apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.4 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y =$ *organizational citizenship behavior (OCB)*

X_1 = iklim organisasi

X_2 = komitmen organisasi

b_1, b_2 = koefesien korelasi

a = Nilai konstanta

e = error

3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima

dan H_a ditolak.

- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.