

Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH)* pada Karyawan di PT. X

Sadewa Arya Diputra

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to ascertain the connection between employees' change-oriented organizational citizenship behavior and organizational climate. This research is a type of correlational quantitative research. In this study, random sampling is used for sampling. There were fifty people who responded to the study as subjects. With a coefficient of 0.522 and a significance level of $p=0.000$ ($p<0.01$), the product moment analysis revealed that employees' change-oriented organizational citizenship behavior was positively correlated with organizational climate. Employees who have a favorable organizational climate are more likely to exhibit Change-Oriented OCB behavior, whereas employees who have a negative organizational climate are less likely to exhibit such behavior.

Keywords: *organizational climate, change-oriented organizational citizenship behavior, employees*

Abstrak

Eksplorasi ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara lingkungan hierarki dan perilaku kewarganegaraan otoritatif yang terjadi pada pekerja. Metode korelasional digunakan dalam jenis penelitian kuantitatif ini. Dalam penelitian ini, random sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Responden penelitian ini berjumlah lima puluh karyawan. Dengan koefisien sebesar 0,522 dan tingkat signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$), analisis product moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi yang berorientasi pada perubahan pada karyawan. Pegawai yang memiliki iklim organisasi yang tinggi lebih besar kemungkinannya untuk menunjukkan perilaku OCB Berorientasi Perubahan, sedangkan pegawai yang memiliki iklim organisasi yang rendah cenderung tidak menunjukkan perilaku tersebut.

Kata kunci: *iklim organisasi, change-oriented organizational citizenship behavior, karyawan*

Pendahuluan

Personil sumber daya manusia dan sumber daya masyarakat yang bekerja pada lembaga pemerintah atau perusahaan komersial disebut sebagai karyawan. Berikut beberapa pandangan mengenai apa yang dimaksud dengan pegawai atau pegawai: 1) Menurut A. W. Widjaja (dalam Fadil, 2020), pegawai adalah sumber daya manusia, baik secara intelektual, fisik, maupun spiritual, yang dibutuhkan suatu usaha sebagai modal dasar dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi atau bisnis. 2) Musanef (dalam Fadil, 2020) mengartikan petugas atau pekerja adalah pejabat yang diutus; definisi ini ditujukan bagi mereka yang telah mengemban tanggung jawab peran perwakilan, seperti presiden, anggota parlemen, atau peran lainnya. 3) Seperti yang dikemukakan oleh Abdullah (2014), pekerja

Pegawai terbukti memiliki komitmen organisasi ketika mengerahkan tenaga, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Alsheikh & Sobihah, 2019) yang ditinjau dari sudut pandang komitmen organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku individu tambahan. Menurut Sukmawati dkk. (2013), tindakan individu karyawan termasuk dalam peraturan resmi organisasi, namun tindakan tersebut akan membantu organisasi berfungsi lebih efektif dan efisien. Menurut persyaratan yang digariskan oleh Katz dan Kahn pada tahun 1966, OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang berkontribusi terhadap lingkungan sosial dan psikologis suatu organisasi untuk mendukung tujuannya (Smith, Organ, dan Near, 1983; Organ, 1988). Bettencourt (2004) selanjutnya mengkarakterisasi ruang latihan OCB yang luar biasa sebagai OCB yang disituasi dengan perubahan, yang menggambarkan aktivitas imajinatif dan inventif oleh para pekerja yang diarahkan untuk mencapai perubahan yang bermanfaat dalam organisasi (Bettencourt 2004; Choi 2007; Morrison dan Phelps 1999).

Perilaku individu dalam suatu organisasi yang secara tidak langsung berfungsi untuk mempromosikan organisasi secara efektif disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Organ, 1988). Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang mendukung operasional organisasi secara efisien namun bukan merupakan bagian dari tanggung jawab kerja formal karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2012). Jika seorang perwakilan memiliki perilaku kewarganegaraan hierarkis yang tinggi, pekerja tersebut akan mengurus bisnis di luar pekerjaannya untuk tujuan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang rendah tidak akan peduli dengan tantangan yang dihadapi rekan kerjanya dan tidak akan bersedia bekerja di luar jabatannya.

Menurut Bettencourt (2004), terdapat kesenjangan konseptual antara gagasan *Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Menurut Morrison dan Phelps (1999), konsep *Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) mengacu pada perilaku konstruktif berupa upaya ekstra yang dilakukan individu untuk melaksanakan berbagai perubahan terkait metode kerja, kebijakan organisasi, dan prosedur dalam konteks tempat kerja dan organisasi. Pegawai yang menerapkan

Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) tidak hanya mampu berkolaborasi dengan pekerja lain namun juga mampu melakukan perubahan yang mendukung visi dan misi perusahaan. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) berbeda dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Berorientasi Perubahan (OCB-CH). Orang-orang yang melakukan Change-Situated Hierarchical Citizenship Conduct (OCB-CH) mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan proses kerja lebih lanjut sehingga hal ini dapat memicu kemarahan pihak-pihak yang cenderung mengikuti perkembangan zaman.

Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior (OCB-CH) merupakan salah satu jenis cara berperilaku individu yang lebih banyak ditunjukkan oleh perwakilan suatu organisasi dimana perwakilan tersebut mempunyai perasaan fokus terhadap perubahan yang bertekad untuk meningkatkan kelangsungan kerja dan menciptakan atau mendorong asosiasi. mereka bergabung. Sesuai Morrison dan Phelps (1999) OCB-CH berarti memikul tanggung jawab atas keadaan saat ini, yang mencakup upaya yang disengaja dan produktif oleh perwakilan individu untuk memberikan efek positif pada asosiasi seperti perubahan praktis dan dilakukan sehubungan dengan pekerjaan mereka, unit kerja, atau asosiasi. Selain itu, analisis lain juga menemukan (Bettencourt, 2004), upaya produktif yang dilakukan manusia untuk membedakan dan melaksanakan perubahan seperti teknik kerja, strategi dan metode untuk memajukan keadaan dan pelaksanaan.

Lingkungan hierarki memainkan peran penting dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi, yang mengakibatkan terbentuknya pola lingkungan yang menumbuhkan motivasi dan fokus pada persepsi yang wajar. Menurut Stinger (dalam Maulidani, 2013), iklim organisasi merupakan kumpulan pola lingkungan yang bertanggung jawab atas munculnya motivasi dan menekankan pada persepsi yang wajar atau dapat dievaluasi agar berdampak langsung terhadap kinerja. dari anggota organisasi. Hal ini memperkuat hal ini. Menurut Davis dan Newstrom (2001), lingkungan otoritatif dipandang sebagai karakter suatu asosiasi yang memisahkannya dari asosiasi lain yang mendorong kesan setiap bagian dalam meninjau asosiasi tersebut.

Menurut Tagiuri dan Litwin yang dikutip dalam Wirawan (2012), iklim organisasi adalah sifat lingkungan internal organisasi yang terjadi secara terus-menerus, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dijelaskan dengan karakteristik atau atribut organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran umum yang mencakup suasana kerja dalam suatu organisasi yang membentuk harapan dan emosi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerjanya. Wirawan (2012) juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan internal yang berkelanjutan, dialami oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Lingkungan organisasi mencakup berbagai faktor dan pola lingkungan kerja yang mempengaruhi munculnya motivasi di kalangan anggota organisasi. Menurut Cahyono sebagaimana dijelaskan dalam Satrio dan Suwandana (2017), iklim organisasi juga dapat diartikan sebagai suasana di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada

akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian prestasi yang cepat. dari tujuan organisasi. Menurut Putra dkk, iklim organisasi merupakan sifat lingkungan internal organisasi yang terus menerus terjadi dan dialami oleh anggota organisasi sehingga berdampak pada perilakunya. Menurut Kusmaningtyas, iklim organisasi adalah ciri-ciri khusus yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi pegawainya agar bersedia bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan.

Orang-orang yang memiliki bidang kekuatan yang serius terhadap suatu lingkungan pada umumnya akan mengembangkan lebih jauh pelaksanaannya dan berakibat pada munculnya contoh-contoh ekologis yang berujung pada inspirasi dan sorotan terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang masuk akal serta mempengaruhi pelaksanaan pekerja dan pada hakekatnya mempunyai sifat-sifat OCB-CH yang merupakan ciri-ciri yang tidak perlu diragukan lagi. Persyaratan pada dasarnya ada di dalam perwakilan untuk mendorong asosiasi dan iklim hierarki. Penelitian ini akan menguji hubungan variabel X dan Y untuk mengetahui apakah karyawan di PT mempunyai *Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior* (OCB-CH) dan Iklim Organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai perilaku kewargaan organisasi yang berorientasi pada perubahan menjadi landasan penelitian ini. Penelitian terkait dengan Perilaku Kewarganegaraan Hirarki yang Beradaptasi Perubahan menggabungkan penelitian yang diarahkan oleh Simo P., Sallan J. M., Fernandez V., dan Enache M. (2016) melakukan penelitian "Perilaku kewarganegaraan organisasi yang berorientasi pada perubahan: Analisis anteseden yang berpusat pada fokus teori regulasi di tempat kerja" pada 251 pekerja akademis di Spanyol. Strategi eksplorasi yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Inti dari penelitian ini adalah untuk melihat secara tepat hubungan antara konsentrasi administratif lingkungan kerja dan hasil kerja opsional (OCB yang terletak pada perubahan) dan non-opsional (ekspektasi terkait dengan pelaksanaan lingkungan kerja), di tempat kerja skolastik. Hasilnya menemukan hubungan positif antara konsentrasi kemajuan dan dua hasil: OCB yang disituasi perubahan dan ekspektasi peningkatan pelaksanaan yang disituasi penelitian. Di sisi lain, konsentrasi perlawanan hanya memiliki hubungan penting dengan harapan peningkatan pelaksanaan yang terletak pada instruktur.

Metode

Sugiyono (2013) menegaskan sampel adalah komponen jumlah dan karakteristik populasi. Jumlah partisipan dalam penelitian ini dipilih dari seluruh populasi karyawan terpilih. Simple random sampling digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini. Hal ini didasarkan pada keseragaman peserta dan pengumpulan data yang memberikan kesempatan kepada seluruh peserta untuk mengisi. Pada penelitian ini yang diambil dalam keseluruhan populasi berjumlah 42 karyawan PT. X yang ada di Surabaya.

Hasil

Uji Normalitas

Dalam penelitian merupakan suatu teknik untuk mengetahui apakah data yang digunakan mempunyai distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai p (kepentingan) lebih besar dari 0,05 maka informasi tersebut dianggap disebarluaskan secara rutin; jika p valuasinya di bawah 0,05, maka informasi tersebut dianggap jarang beredar (Priyatno, 2013). Perangkat lunak SPSS 20 for Windows digunakan dalam perhitungan uji normalitas.

Variabel	Kolmogorov Smirnov			Keterangan
	Statistic	df	p	
OCB- CH	0,093	42	0,200	Normal
Iklm	0,122	42	0,123	Normal
Organisasi				

Uji Linieritas

Salah satu cara untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel adalah dengan uji linieritas. Suatu hubungan dikatakan linier apabila nilai p (signifikansi) antara dua variabel lebih besar atau sama dengan 0,05; hubungan yang kurang dari atau sama dengan 0,05 dikatakan lemah atau tidak linier (Priyatno, 2013). Perangkat lunak IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution 20 for Windows) digunakan untuk melakukan uji linieritas guna memastikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X Organizational Climate dan Y Change-Oriented Organizational Citizenship behavior.

Variabel	F	p	Keterangan
OCB CH- Iklm Organisasi	0,849	0,588	Linier

Analisis Data

Investigasi informasi digunakan untuk menguji spekulasi yang diajukan setelah menyelesaikan tes penting. Item Kedua adalah teknik penyelidikan informasi yang digunakan untuk menguji hubungan antara Lingkungan Hierarki dan OCB yang Berada pada Perubahan. Pengujian Product Moment menggunakan data interval dan rasio sesuai dengan serangkaian persyaratan menggunakan statistik parametrik.

rx _y	p	Keterangan
0,522	0,000	p < 0,01 Sangat Signifikan

Iklim Organisasi dan OCB Berorientasi Perubahan memiliki korelasi positif yang kuat, menurut temuan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data Product Moment yang menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat kuat antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang Berorientasi Perubahan dengan nilai korelasi sebesar 0,522 dan tingkat signifikansi $p=0,000$ (0,01).

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan solusi atas rumusan masalah yang peneliti temukan dikalangan karyawan PT. X. di Surabaya, khususnya "Apakah ada hubungan OCB Berorientasi Perubahan pada Karyawan PT dengan Iklim Organisasi?" X" Respon yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan OCB Berorientasi Perubahan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan penelitian menunjukkan skor korelasi sebesar 0,522 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karyawan dengan iklim organisasi yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB Berorientasi Perubahan, sedangkan karyawan dengan iklim organisasi yang rendah cenderung tidak menunjukkan perilaku tersebut.

Dari penjelasan di atas, dampak dari penelitian ini memperkuat penelitian lain yang diarahkan oleh Rizka (2016) karena menggunakan prosedur pengujian serupa, yaitu pemeriksaan tidak teratur yang mengambil informasi secara sembarangan pada Asosiasi organisasi dengan OCB Situasi Perubahan. Karena subjek yang dipilih, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dalam hal lain. adalah karyawan di PT. X yang ada di Surabaya dan item yang digunakan juga mempunyai sedikit perbedaan. Penelitian sebelumnya menggunakan subjek pegawai seperti dosen Universitas Trisakti.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku kewargaan organisasi yang berorientasi pada perubahan dan iklim organisasi pegawai di PT X, dengan 42 tanggapan dari 50 item yang dibagikan kepada subjek yang dipilih secara acak dengan menggunakan teknik random sampling.

Uji Product Moment menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dan perilaku kewargaan organisasi yang berorientasi pada perubahan, dengan koefisien sebesar 0,522 dan tingkat signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$).

Referensi

- Azwar, Saifuddin. "Kualitas Tes Potensi Akademik Versi 07A." *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 12.2 (2008).
- Bettencourt, Lance A. "Change-oriented organizational citizenship behaviors: The direct and moderating influence of goal orientation." *Journal of Retailing* 80.3 (2004): 165-180.
- Simo, P., Sallan, J. M., Fernandez, V., & Enache, M. (2016). Change-oriented organizational citizenship behavior: Analysis of antecedents centered on

- regulatory theory focus at the workplace. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 261-273.
- Choi, Jin Nam. "Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 28.4 (2007): 467-484.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of management Journal*, 42(4), 403-419.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.
- Vigoda-Gadot, Eran, and Itai Beerli. "Change-oriented organizational citizenship behavior in public administration: The power of leadership and the cost of organizational politics." *Journal of public administration research and theory* 22.3 (2011): 573-596.
- Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104-120.
- López-Domínguez, Mercedes, et al. "Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior." *Journal of business research* 66.10 (2013): 2147-2152.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295-306.
- Podsakoff, N. P., Morrison, E. W., & Martinez, T. M. (2018). The Role of Research on Organizational Citizenship Behavior Role Perceptions and Recommendations for the Future Research. *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*, 91.
- Darmawan, Imam. "Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja." *Jurnal Dakwah Risalah* 28.2 (2017): 76.
- Ibrahim, Muhammad, and Alice Salendu. "Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah." *Jurnal Diversita* 6.2 (2020): 154-167.