

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu psikologi industri dan organisasi (I/O) menurut Munsterberg (dalam Berry 1998) adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam dunia kerja. Munandar (2001) memberikan pengertian yang lebih rinci bahwa ilmu psikologi I/O adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, baik secara perorangan maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan bersama. Kaitannya psikologi industri dan organisasi dengan perilaku keorganisasian sangat dekat, terdapat bidang-bidang kajian yang sama sehingga banyak yang berpendapat bahwa psikologi industri dan organisasi sama dengan perilaku keorganisasian (PO).

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan dan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai,

akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan yang cukup penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Adanya visi dan misi dalam suatu organisasi diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi pegawai atau karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu kinerja dari sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004).

Rendahnya kualitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negative bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi perusahaan ataupun institusi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebab karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), dimana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku kerja karyawan yang melebihi tuntutan peran atau standart yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Menurut Organ (dalam Chien, 2008) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bijaksana yang secara tidak langsung secara atau secara eksplisit diakui oleh system reward formal dari perusahaan atau institusi.

Menurut pendapat Clary dan Synder (dalam Yoon, 2003) individu yang bekerja memunculkan perilaku extra role cenderung lebih bersedia untuk membantu orang lain, artinya karyawan dapat memunculkan kinerja pelayanan yang optimal ketika karyawan tidak hanya memenuhi harapan perusahaan (in role) namun juga perilaku extra role. Perilaku extra role merupakan perilaku kerja yang melebihi standart khusus kinerja. Perilaku ekstra role memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena hal ini mengacu pada perilaku kerja karyawan yang berkaitan organisasi dan rekan kerja lainnya. Selain itu sikap positif dan perilaku extra role karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Perilaku extra role di organisasi biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Beberapa penelitian tentang OCB mengungkap bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat OCB tersebut, manager atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kerja (Garay, 2006).

Menurut Williams dan Anderson (Hasanbasri,2007) optimalisasi OCB dapat dilakukan dengan memberi kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi. Optimalisasi OCB dapat mengurangi kebutuhan pengerahan sumber daya langka dan menyederhanakan fungsi pemeliharaan, sehingga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku organisasional yang penting karena dapat memberikan pengaruh positif baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Menurut Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Zurasaka (2008), mengemukakan beberapa factor yang mempengaruhi OCB salah satunya yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi dimana iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya

Litwin dan Stringer (Toulson & Smith, 1994) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Gibson dkk. (Satria, 2005) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan

psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Hampir senada, Davis dan Newstorm (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Keadaan lingkungan atau iklim organisasi suatu perusahaan atau institusi 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 perusahaan.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontaktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Iklim organisasi ini cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Sehingga dibutuhkan kemampuan karyawan dalam menalarkan penyesuaian dengan perubatan-perubahan yang terjadi pada organisasinya. Ketika individu tersebut mampu menyesuaikan diri dengan iklim organisasi di mana dia bekerja maka mampu menjadi salah satu faktor pembentuk perilaku OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Bogler dan Somech (2005 : 420) pada 983 guru SMP dan SMA di Israel menunjukkan bahwa, OCB yang

dimiliki para guru sangat berpengaruh pada partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sehingga mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

Sagala (2004) mengatakan bahwa sekolah merupakan suatu sistem organisasi yang didalamnya terdapat sejumlah orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sekolah merupakan suatu organisasi.

Menurut Unika dan Kartika, (2010) Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, mengikuti pelatihan kinerja, mengikuti seminar, menjalankan tugas sebagai 'ibu' disekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak apalagi ke uniq-an siswa inklusi dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini dapat termasuk dalam OCB.

Penelitian ini mengambil lokasi di SMPN 5. Karena dalam sekolah ini merupakan salah satu sekolah inklusi di Surabaya, dimana di dalamnya terdapat beberapa anak dengan kebutuhan khusus. Pengertian sekolah inklusi seperti pernyataan Staub dan Peck (1995) dalam Sunardi (2002) dalam Kuning (2010) yang mengemukakan bahwa pendidikan inklusi adalah

“penempatan anak berkebutuhan khusus tingkat ringan, sedang, dan berat secara penuh di kelas reguler”.

Anak berkebutuhan khusus adalah anak dengan karakteristik khusus yang berbeda dengan anak pada umumnya tanpa selalu menunjukkan pada ketidakmampuan mental, emosi atau fisik. Yang termasuk kedalam ABK antara lain: tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa, tunalaras, kesulitan belajar, gangguan perilaku, anak berbakat, anak dengan gangguan kesehatan. Dengan kondisi yang seperti itu para guru memberikan perhatian yang lebih terhadap muridnya sehingga jika guru berhasil membawa anak didik mereka yang berkebutuhan khusus sampai lulus maka akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi sekolahnya sehingga hal tersebut akan memunculkan sikap OCB.

Hal ini pun diperkuat dengan hasil wawancara pada awal bulan Juli oleh beberapa guru yang di sana khususnya guru kelas, bahwasanya mereka sering membantu anak-anak inklusi dalam mengerjakan tugasnya baik dalam penanganan akademik maupun non akademik, meskipun jam waktu pulang telah usai padahal telah diketahui bahwasanya di dalam sekolah inklusi sudah ada guru pembimbing yang khusus menangani mereka, hal ini sesuai dengan salah satu dimensi *altruism* (perilaku sukarela) pada OCB yang rela membantu rekan kerjanya dengan sukarela kemudian di temukan juga bahwasanya guru disana selalu menghadiri rapat dadakan yang diadakan oleh sekolah yang sesuai dengan dimensi *civic virtue* (taat pada aturan) pada OCB.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di SMPN 5 Surabaya"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMPN 5 Surabaya

C. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti ; Kartika Sari Dewi yang dimuat di Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010. dengan judul *hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru sd negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo*
Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan dengan skor korelasi = 0,500 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terhdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).
Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian yang akan dilakukan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo dan Lussy Minadaniati yang dimuat Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012 dengan judul *pengaruh kepuasan kerja dan*

iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada pt. Trubus swadaya Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan karyawan pada. PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan. Persentase sumbangan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 15,7%. Selebihnya, 84,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan tiga variable dan menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan dua variable dan menggunakan analisis product moment.

3. Judul penelitian *influence of transformational leadership and organization climate to the work satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior on the educational personnel of sebelas maret university*, Surakarta oleh Ngadiman, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati yang di muat dalam Educational Research International ISSN-L: 2307-3713, ISSN: 2307-3721 Vol. 1 No. 1, February 2013 penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan, yang mengarah ke hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, yang mengarah ke positif hubungan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan, menyebabkan hubungan positif terhadap OCB. Para pemimpin harus memahami sifat dari pengaruh yang transformasional kepemimpinan dan iklim organisasi serta faktor penentu hubungan tersebut. Itu Dengan mempengaruhi tenaga kependidikan untuk melakukan tugas mereka lebih baik atau untuk melaksanakan mereka tugas dengan prestasi yang lebih baik dengan meningkatkan kepuasan kerja dan organisasi.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan menggunakan analisis product moment dan lokasinya berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Gadot, E.V. (2007). *Group-Level Organizational Citizenship Behavior in The Education System: a Scale Reconstruction and Validation*. Educational Administration Quarterly. Vol.XX No.X (XXXX 200X) XX-XX. penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Keuntungan dari skala tingkat grup atas skala tingkat-individu lainnya dieksplorasi dan dibahas secara rinci. Artikel ini diakhiri dengan teoritis dan praktis implikasi untuk studi masa depan yang mungkin fokus pada "sindrom peleton baik" dari edusistem administrasi cational dan lainnya bukan hanya pada "prajurit yang baik syndrome. "Para penulis menguraikan rekonstruksi potensi tindakan tingkat grup OCB yang dapat memperkaya studi tentang iklim organisasi, budaya, dan norma sosial. Akhirnya, penulis berpendapat bahwa hasil mereka serta orang-orang yang disarankan dalam sebelumnya penelitian dapat

mengarahkan penelitian yang akan datang untuk mengembangkan gagasan "cli-organizational citizenship pasangan "dalam sistem pendidikan dan seterusnya.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian yang akan dilakukan

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui ada hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di SMPN 5 Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan baik bagi peneliti maupun prodi sebagai masukan bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi terutama tentang iklim organisasi dan *Organizational citizenship behaviour*

2. Manfaat praktis

Bagi sekolah dapat dijadikan referensi dengan melihat variable-variable mana yang dominan berpengaruh dalam rangka peningkatan kualitas kinerja organisasinya khususnya pada sumber daya manusia. Dengan mengetahui iklim organisasi yang ada di organisasinya, maka pihak sekolah dapat mengambil kebijakan yang mengarah pada pembentukan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) pada guru sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai.

F. Sistematika Pembahasan

Agar mendapatkan suatu gambaran mengenai arah dan ruang lingkupnya, maka sistematika Skripsi ini secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB I (Pendahuluan)

Pada bab pendahuluan ditulis berbagai hal yang berkaitan dengan latar belakang, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II (Kajian Pustaka)

Kajian Pustaka memuat uraian singkat tentang variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian pustaka. Dalam hal ini bisa berupa teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Uraian yang dimaksud meliputi pengertian dan substansi masing-masing variabel serta kaitan antara variabel yang satu dengan variabel lain. Teori atau hasil penelitian tersebut sedapat mungkin diambil dari sumber aslinya. Semua sumber yang dipakai harus disebutkan dengan mencantumkan nama penulis dan tahun penerbitan. Penulisan tentang masing-masing variabel dimunculkan dari variable X (iklim organisasi) dan variable Y (*Organizational citizenship behaviour*) dalam penelitian, hubungan kedua variable, kerangka teoritik, dan hipotesis.

BAB III (Metode Penelitian)

Pada bab ini membahas mengenai metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam membahas metode penelitian dipaparkan meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian,

instrument pengumpulan data, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas data dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan)

Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan substansi atau inti dari laporan penelitian yang dimaksud. Pada bab ini dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah dan pembahasan tentang hasil- hasil penelitian tersebut dengan analisis product moment dengan teknik statistic parametric (*Pearson*). Meliputi : hasil penelitian (persiapan penelitian, penyusunan instrument) pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V (Penutup)

Penutup berisi kesimpulan pembahasan skripsi serta saran-saran yang diperlukan untuk disampaikan kepada peneliti selanjutnya dan saran untuk pihak perusahaan sesuai deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan.