

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(STUDI PADA GURU NON PNS SMKN SE-KABUPATEN SUMBAWA BARAT)**

Rahmawati*)
Thatok Asmony**)
Djoko Suprayetno**)

Abstract

This study aimed to observe the significant influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Organizational Citizenship Behavior of non-civil teacher in West Sumbawa Regency, either simultaneously or partially, and to determine which dominant variables that influence their Organizational Citizenship Behaviours. The current study belonged to an associative type of research using saturation sampling technique. The study involved 65 participant whose status were non-civil servant teachers of Vocational High Schools. The data analysis technique employed was multiple linier regression.

Results of the study showed that Organizational Climate and Job Satisfaction simultaneously had a significant influence on Organizational Citizenship Behavior on the non-civil servant vocational school teachers in West Sumbawa Regency. The variables of Organizational Climate showed to have a significant influence, either partially or dominantly, on Organizational Citizenship Behaviors. However, the Job Satisfaction showed to have no significant influence on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors (OCB).*

1. Pendahuluan

OCB merupakan perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi (Spector, 2006). Lebih lanjut Organ (Luthans, 2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam peningkatan efektifitas organisasi, peran tim kerja akan menjadi lebih mudah untuk dilakukan apabila individu-individu yang ada didalamnya memiliki perilaku yang menunjang yaitu perilaku OCB.

Organ (Greenberg dan Baron, 2003) menjelaskan terdapat lima aspek dalam OCB, yaitu: *conscientiousness*(mendengarkan kata hati), *altruism*(perilaku menolong), *civic virtue*(tanggungjawab keanggotaan), *sportsmanship*(sportif), *courtesy*(rasa hormat), sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja. Sementara Podsakoff et al dalam Garay (2006) menyebutkan ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri

pegawai, ke empat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Wujud dari karakteristik individual dan karakteristik organisasional masing-masing adalah kepuasan kerja dan iklim organisasi.

*) Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

**) Dosen Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram n Sumbawa Barat

kepuasan kerja juga perlu diperhatikan karena, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bersedia melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar pekerjaan formalnya. SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat, nilai kepuasan yang tergambar dari beberapa guru non PNS dalam wawancara awal yang peneliti lakukan masih kurang memenuhi harapan. Hal ini dibuktikan dengan gaji yang mereka terima masih di bawah standar minimum. Hal lain yang membuat mereka tidak puas adalah kebijakan kepala sekolah dalam pembagian jam kerja, jumlah guru yang bekerja tidak sesuai dengan kapasitas pekerjaannya, kebijakan pemerintah daerah yang dengan mudah mengeluarkan SK (Surat Keputusan) untuk bisa dipekerjakan di lingkungan organisasi tertentu, sehingga keadaan seperti itu membuat mereka kurang puas akan pekerjaannya.

Pada SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat iklim organisasi bila dilihat dari sisi iklim intelektual, para guru berintraksi dengan temannya tentang berbagi berbagai informasi dan melakukan diskusi dan bila ada masalah mereka bersama-sama mencari penyelesaiannya secara benar. Namun bukan berarti tidak ada masalah yang berhubungan dengan iklim intelektual misalnya, guru mengajar bukan pada bidang studinya sendiri melainkan pada mata pelajaran yang lain. Demikian halnya dengan iklim sosial seperti kesadaran kurang membantu, serta adanya persaingan antara mereka yang bersifat disfungsional. Hal ini terbentuk karena kurangnya pengetahuan tentang nilai-nilai sosial dan iklim etikal, seperti kurang kesadaran saling mengingatkan untuk tidak menyimpang kepada perilaku-perilaku yang merugikan organisasi, seperti yang peneliti lihat pada salah satu SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat, dimana mereka bersama-sama pulang sebelum jam kerja habis, ini mereka lakukan pada saat kepala sekolah tidak ada di tempat.

Melihat kondisi tersebut, maka suatu keharusan bagi SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat untuk memperhatikan faktor OCB, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Pihak SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat harus memperhatikan faktor-faktor tersebut yang diharapkan akan berdampak pada terbentuknya OCB pegawai, iklim organisasi yang baik serta meningkatnya kepuasan kerja guru. Dengan demikian keefektifan organisasi SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat dapat ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: 1) Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan dari Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat? 2) Manakah dari iklim organisasi dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat?

2. Tinjauan Teori

Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain dikemukakan oleh Garay (2006:34) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Organ dalam Luthans (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB tidak mudah dikenakan sanksi karena merupakan perilaku di luar persyaratan (Kinicki dan Kreitner, 2005). Borman dan Motowidlo dalam Jahangir, Akbar, dan Haq (2004) menyebutkan OCB dengan istilah kinerja kontekstual karena OCB didefinisikan sebagai perilaku yang memberikan sumbangan pada efektifitas organisasi dengan membentuk keadaan sosial, organisasional dan psikis yang memperlancar proses terselesaikannya pekerjaan.

Berdasarkan teori yang diungkapkan Robbins (2006) OCB selain menjadi perilaku sukarela juga menjadi perilaku yang terbentuk dari banyak faktor. Podsakoff et al. dalam Garay (2006) menyebutkan ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan, keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Wujud dari karakteristik individual dan karakteristik organisasional masing-masing adalah kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Menurut Locke dalam Munandar (2001:350), kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan. Perasaan senang muncul akibat penilaian pekerjaan atau pengalaman individu. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 2006:26).

Rivai (2005:475) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Robbins dan Judge (2008:99) menyatakan bahwa kepuasan (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dari definisi yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja lebih merupakan emosi atau perasaan positif (menyenangkan) dan negatif (tidak menyenangkan) yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman individu tentang pekerjaan berikut aspek-aspek yang terdapat didalamnya.

Iklim organisasi memberikan gambaran kondisi organisasi, sesuai dengan definisi yang diberikan Owen dalam Wirawan (2007:122), adalah "persepsi individu mengenai aspek lingkungan organisasi". Lingkungan organisasi dapat meliputi semua aspek, baik yang bersifat *tangible* ataupun *intangibile*. Al-Shammari dalam Haryanti

(2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Pareek dalam Srivastav (2006:125) iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Litwin dan Stringer (Toulson dan 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. Taiguri dan Litwin dalam Wirawan (2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi dijadikan sebagai faktor yang perlu dikelola sebagai faktor yang berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran mengacu pada pendapat Organ dalam Zurasaka (2008) bahwa salah satu faktor penentu terciptanya perilaku ekstra peran adalah iklim organisasi. Penelitian empiris oleh Prihatsantidan Dewi (2010) menyatakan ada pengaruh yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi terhadap OCB. Hal ini berarti jika memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2008) bahwa budaya organisasi/perusahaan yang terdiri dari tiga variabel yaitu nilai-nilai organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hasil ini dapat disebabkan karena iklim pada Kantor Bersama Samsat Manyar di Surabaya dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku pegawai yang ada khususnya OCB mereka.

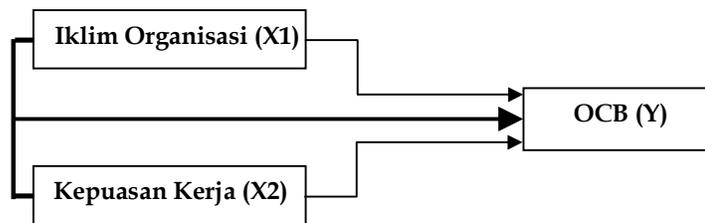
Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang ditempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Sebaliknya karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasinya, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Penelitian Wasposito dan Minadiati (2012), menemukan ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Trubus Swadaya Depok. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa pegawai yang puas cenderung untuk bicara positif tentang organisasinya, menolong orang lain, dan melampaui harapan normal tentang pekerjaannya. Pegawai yang puas juga cenderung melampaui panggilan tugasnya karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka. Maka dari itu, diasumsikan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan OCB.

Penelitian yang meneliti pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB diantaranya penelitian Wasposito dan Minadiati (2012). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan juga iklim organisasi terhadap OCB. Artinya semakin puas karyawan tersebut

dalam bekerja dan juga semakin baik iklim organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan tersebut.

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Adapun untuk menjawab permasalahan dan guna mencapai tujuan penelitian serta mempermudah memahami pemahaman teori yang ada maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat.

H₂ : Diduga variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB pada guru non PNS SMKN di Kabupaten Sumbawa Barat.

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penelitian dilaksanakan" (Silalahi, 2010:253). Jadi dapat dikatakan bahwa populasi merupakan total keseluruhan guru non PNS dimana penelitian ini dilakukan yaitu di seluruh SMKN yang tersebar di Kabupaten Sumbawa Barat. Jumlah populasinya sebanyak 65 orang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS pada SMKN yang tersebar diseluruh Kabupaten Sumbawa Barat. Karena diambil seluruh anggota populasi maka dinamakan metode sensus. "Jika data diperoleh dari seluruh anggota populasi, maka disebut dengan metode sensus" (Silalahi, 2010:253).

Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga digunakan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji t, yang digunakan untuk menguji derajat keyakinan antara variabel yang diteliti secara parsial. Selain itu juga terdapat uji F yang digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Sujianto, 2009:81).

5. Analisis Data dan Pembahasan

5.1. Analisis Data

Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan responden baik dilihat dari jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

Tabel 1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	39	60
2	Perempuan	26	40
Umur			
1	20 - 29 tahun	28	43
2	30 - 39 tahun	35	54
3	40 - 49 tahun	2	3
4	50 - 59 tahun	0	0
Tingkat Pendidikan			
1	S2	1	2
2	S1	57	88
3	D3	7	10

Sumber: Data Primer, diolah.

Responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang non PNS atau 60 persen dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 26 orang non PNS atau 40 persen. Jadi pada penelitian ini lebih dominan responden laki-laki dari pada perempuan yang memberikan tanggapan pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB Pegawai Non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Untuk umur responden dalam penelitian ini adalah secara umum masih sangat produktif, umur rata-rata kisaran 30 tahun sampai dengan 40 tahun. Umur yang tergolong masih produktif mempunyai implikasi dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu masih mampu melakukan inovasi dalam mendukung Iklim Organisasi dan mengupayakan perubahan-perubahan dalam cara-cara bekerja, terlebih didukung dengan pengalaman dan pengetahuan yang tinggi serta pendidikan yang tinggi. Selanjutnya rata-rata pendidikan tertinggi guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat adalah Strata Satu yaitu sebanyak 88 persen, jumlah yang sangat signifikan untuk memenuhi tuntutan perannya sebagai tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum pada penilaian tinggi dari responden terhadap OCB Guru Non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Persepsi responden terhadap variabel OCB untuk item (5) Membantu para tamu jika mereka membutuhkan bantuan; (6) Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan organisasi; (7) Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai; dan (11) Tidak membesar-besarkan persoalan di luar proporsionalnya pada umumnya

sangat tinggi dengan persentase pengukuran masing-masing sebesar 52,30 persen, 55,40 persen, 46,60 persen, dan 66,20 persen.

Untuk item (5) yaitu sebanyak 34 orang dari 65 responden menyatakan bahwa membantupara tamu jika mereka membutuhkan bantuan. Kondisi ini juga diperkuat oleh pendapat 27 responden yang mempunyai penilaian sangat tinggi dengan pernyataan tersebut. Item (6) sebanyak 36 dari 65 responden mengatakan bahwa kehadiran, kepatuhan terhadap aturan organisasi mempunyai penilaian sangat tinggi, hal ini diperkuat oleh pendapat 24 responden lainnya. Item (7) sebanyak 42 dari 65 responden mengatakan bahwa tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai mempunyai penilaian sangat tinggi, hal ini diperkuat oleh 19 orang lainnya yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Item (11) yaitu item terakhir yang mempunyai penilaian sangat tinggi dari responden bahwa sebanyak 43 orang dari 65 responden mengatakan tidak membesar-besarkan persoalan di luar proporsionalnya, hal ini diperkuat oleh 17 orang lainnya yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Dari penilaian semua responden terhadap item variabel Iklim Organisasi di SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat, diperoleh rata-rata skor 3,85 artinya Iklim Organisasi di SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat menunjukkan penilaian baik dan setuju dengan kondisi iklim organisasi yang ada saat ini.

Rata-rata skor jawaban responden menunjukkan nilai sebesar 3,71. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum pada penilaian puas dari responden terhadap Kepuasan Kerja Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap variabel Kepuasan Kerja untuk item (1) Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan yang anda dimiliki, memperoleh kategori penilaian sangat puas dengan persentase penilaian sebesar 60 persen ditambah dengan 20,80 persen. Artinya sebanyak 39 responden menyatakan sangat puas diberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini diperkuat oleh pendapat 20 responden lainnya yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berbeda dengan item Kepuasan Kerja lainnya yang mempunyai kategori penilaian cukup puas untuk item (3) yaitu anda merasa sibuk sepanjang waktu, dan item (7) bentuk kompensasi yang diberikan oleh atasan anda. Sebagian besar responden atau 29 dari 65 responden mengatakan bahwa mereka tidak merasa sibuk sepanjang waktu, hal ini diperkuat oleh 24 responden lainnya yang setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk item (7) yaitu bentuk kompensasi yang diberikan atasan mereka, 30 dari 65 responden pada penilaian cukup puas, hal ini diperkuat dengan pendapat 28 responden lainnya yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas, terbebas dari heterokedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas

terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.807	.584		3.095	.003
	X1	.315	.119	.316	2.659	.010
	X2	.243	.134	.216	1.814	.075

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui persamaan regresi bentuk Beta(B) yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,807 + 0,315X_1 + 0,243X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Jika Iklim Organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat akan mengalami peningkatan.
- Jika Kepuasan Kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya untuk membuktikan signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis Iklim Organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,659 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan α 0,05 = 1,992 (Sugiyono, 2008:372). Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Kedua variabel ini saling terkait dan searah, artinya Iklim Organisasi yang dirasakan oleh Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat mempengaruhi tingkah laku guru. Semakin baik Iklim Organisasi akan semakin tinggi pula OCB guru tersebut.
- Terlihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 1,814 nilai t_{hitung} ini lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan α 0,05 = 1,992 (Sugiyono, 2008:372). Dari hasil tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis observasi (H_0) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Kedua variabel ini saling terkait dan searah artinya Kepuasan Kerja mempengaruhi tingkat OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat, hanya saja tidak signifikan.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	1.319	2	.659	6.870	.002 ^b
1	Residual	5.951	62	.096		
	Total	7.270	64			

Sumber: Data Primer, diolah.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,870 dengan taraf signifikan 0,002. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan 0,05 = 2,500 (Sugiyono, 2008:386), artinya hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat secara bersama-sama dipengaruhi Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hal ini dikarenakan kesadaran anggota organisasi akan pentingnya menerapkan perilaku baik dalam suasana organisasinya. Misalnya perilaku yang terkait dengan sisi intelektualnya yang makin banyak dikaitkan dengan tindakan dan perilaku yang dapat dilihat seperti keterlibatan guru dalam fungsi-fungsi organisasi, perilaku yang melebihi persyaratan minimum pekerjaannya, kebebasan serta kemandirian guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linear maka digunakan koefisien determinasi parsial (r^2), nilai ini digunakan untuk menguji hipotesis ke tiga yaitu variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap OCB. Dari hasil uji regresi linier berganda secara parsial nampak nilai yang tertinggi dari kedua variabel tersebut adalah terlihat pada variabel Iklim Organisasi sebesar 0,306 artinya variabel yang paling berpengaruh adalah iklim organisasikarena pengelolaan faktor ini sangatlah penting sebagai salah satu faktor penentu terciptanya perilaku ekstra peran (OCB) Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat.

Dari tabel deskripsi data indikator variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa para Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat menanggapi positif semua item pertanyaan/ pernyataan dari variabel iklim organisasi tersebut. Salah satu bukti bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap OCB. Jika semua guru mempunyai OCB maka semua guru akan mampu mengendalikan perilakunya sendiri dan memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasinya.

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja) dalam menerangkan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 4.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.155	.30981

Sumber: Data Primer, diolah.

Dalam Tabel 4. nampak $R = 0,426$ berarti hubungan antara variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat sebesar 42,60 persen artinya hubungan erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat. *Adjusted R Square* = 0,155, hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat sebesar 15,50 persen, sementara sisanya sebesar 84,50 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Hanya saja untuk variabel Kepuasan Kerja tidak sesuai dengan hipotesis yang ada.

Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspododan Minadiati (2012) dengan judul pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok, dimana pada penelitian tersebut variabel Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan Prihatsanti dan Dewi(2010) melakukan penelitian hubungan antara Iklim Organisasi dan OCB padaguru SDN 1 Kecamatan Mojolaban Sukoharjo dimana pada penelitian tersebut variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB. Penelitian-penelitian lainnya yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan OCB, adalah penelitian-penelitian Mahakamiati (2012), Brahmasari (2008). Dalam iklim organisasi yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam job description, dan akan lebih mendukung tujuan organisasi jika pegawai diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya pada pegawainya. Maka pegawai akan merasa bahwa diperlakukan adil oleh organisasinya.

Deskripsi data variabel indikator iklim organisasi menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,85. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum pada penilaian baik dari responden terhadap Iklim Organisasi SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat, salah satu contoh Iklim Organisasi yaitu semangat empati berkembang dengan baik dalam organisasi. Pernyataan ini juga diperkuat oleh pendapat 47 responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat menilai bahwa Iklim Organisasinya masing-masing memiliki ciri iklim organisasi yang kondusif dipandang dari tiga sisi iklim (intelektual, sosial dan etikal) yang patut dipertahankan serta ditingkatkan.

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan positif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. OCB merupakan suatu perilaku positif individu dalam organisasi, yaitu suatu bentuk kesediaan secara sadar dan

sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB penting bagi keberhasilan organisasi. Demikian halnya dalam lingkungan sekolah seperti SMK. Guru SMK 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, menjalankan tugas sebagai orang tua disekolah bagi siswa, menghadapi masalah pribadi anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Sekolah juga memiliki tantangan untuk menuju kearah yang lebih baik, sehingga hal ini juga tergantung pada rasa memiliki guru dalam menjalankan tugas. OCB sebagai perilaku individu yang secara eksplisit dapat dikenali dalam sistem kerja formal yang secara keseluruhan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Efektifitas fungsi organisasi dalam hal ini sekolah sangat tergantung pada usaha guru terutama pada kesediaan guru secara sukarela bekerja melebihi tugas formalnya.

Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspododan Minadiati(2012) dengan judul pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok, dimana pada penelitian tersebut variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB. Penelitian lainnya yang memiliki pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dengan OCB adalah penelitian-penelitian Yahaya et al. (2012), Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2012), Andriani, Djalali, dan Sopiah (2012).

Kedua penelitian sebelumnya Brahmasari (2008) dengan judul pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap OCB Pegawai. Penelitian yang difokuskan pada Kantor Bersama Samsat Manyar di Surabaya, menunjukkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB kondisi ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pemimpin terhadap hal-hal yang bersifat non finansial seperti promosi jabatan. Penelitian Muhammad, Habib, dan Alias (2011) dengan judul Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi, Studi Empiris pada Perguruan Tinggi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua aspek Kepuasan Kerja (Intrinsik dan Ekstrinsik) sangat penting dalam memprediksi OCB. Dengan asumsi apabila Kepuasan Kerja meningkat maka OCB pegawai akan tinggi pula.

Secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB disebabkan oleh beberapa faktor antara lain di lihat dari kategori umur responden yang sebagian besar umur produktif antara 20-39 tahun pada usia tersebut cenderung individu kurang merasa puas dengan hasil yang mereka kerjakan. Alasan lainnya sering terlambatnya insentif (gaji) yang mereka terima dari PEMDA setempat, kebijakan pemerintah setempat memberikan atau mengeluarkan SK (Surat

Keputusan) pengangkatan guru honorer sehingga terlampaui banyak guru honorer pada sekolah-sekolah tertentu termasuk SMKN, serta tidak adilnya pembagian tugas mengajar. Fahr et al. (Robbins, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB namun melalui persepsi keadilan. Lebih lanjut dijelaskan, pada dasarnya kepuasan berasal dari konsep mengenai hasil dan prosedur yang adil. Ketika karyawan tidak menyukai prosedur yang diterapkan atasan, merasa tidak adil dengan kebijakan dan upah yang diterapkan kepuasan kerja karyawan akan melemah. Sebaliknya ketika karyawan menganggap adil akan proses dan hasil yang diterapkan organisasi, kepercayaanpun akan terbangun. Oleh karena itu karyawan akan lebih bersedia secara sukarela melakukan perilaku-perilaku yang melampaui kewajiban pekerjaan formalnya.

Deskripsi data variabel indikator Kepuasan Kerja guru non PNS SMKN Se Kabupaten Sumbawa Barat. Bahwa pernyataan-pernyataan "Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki, Anda merasa sibuk sepanjang waktu, Bentuk kompensasi yang diberikan oleh atasan", masing-masing responden merespon kurang puas sehingga antara kepuasan kerja dan OCB terdapat hubungan yang tidak signifikan. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Bolino dan Turnley (2003) bahwa ada hubungan signifikan antara OCB dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan mempertahankan kesejahteraan mereka.

Hipotesis ke dua dalam penelitian ini dapat didukung oleh data penelitian dimana Iklim Organisasidan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wasposito dan Minadiati(2012), dengan judul pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok, dimana pada penelitian tersebut variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap OCB. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2008) pada Kantor Bersama Samsat Manyar di Surabaya ditemukan bahwa nilai-nilai organisasi, iklim organisasi, perhatian pada detail, struktur organisasi komitmen pegawai dan kepuasan pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan OCB pegawai Kantor Bersama Samsat Manyar di Surabaya.

Di dalam Iklim Organisasi yang positif serta pegawai yang puas tentang pekerjaannya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Bahkan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan adil oleh organisasinya.

Hipotesis ke tiga dalam penelitian ini dapat didukung oleh data penelitian dimana variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap OCB. Dalam penelitian ini variabel Iklim Organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap OCB guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Wirawan (2007) mengatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Hasil ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Waspodo dan Minadiati (2012), Prihatsanti dan Dewi (2010), dan Mahakamiati (2012) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap OCB.

Wirawan (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Dalam penelitian terdahulu oleh Waspodo dan Minadiati (2012), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap OCB. Salah satunya dikarenakan oleh adanya hubungan baik atasan dengan bawahannya dengan menganggap bahwa semua karyawan adalah bagian dari keluarganya yang harus selalu diperhatikan dan dijaga sehingga tercipta iklim yang harmonis dan kondusif kesemuanya akan berdampak pada loyalitas serta target perusahaannya. Prihatsanti dan Dewi (2010), mengemukakan alasan Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap OCB yaitu jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif maka perilaku OCB akan muncul. Sekolah memiliki tanggung jawab sosial pada lingkungan sehingga secara alamiah guru akan mengembangkan kesediaan untuk bekerja melebihi tugas utamanya untuk membantu mencapai tujuan sekolah. Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku OCB.

Avilio et al. dalam Prihatsanti dan Dewi (2010) menemukan bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Organ, 1988). Brahmana et al. dalam Prihatsanti dan Dewi (2010) menambahkan OCB merupakan perilaku yang mendukung performa kerja melalui peningkatan iklim organisasi, jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif oleh anggota organisasi, maka secara sukarela anggota organisasi akan memberikan kontribusi dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Iklim Organisasi terhadap OCB pada Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian Hipotesis 1 terdukung sebagian (*partly supported*), dimana variabel Iklim Organisasi terbukti benar dan dapat diterima sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja tidak terbukti.
- 2) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan demikian Hipotesis 2 dapat diterima.

- 3) Variabel Iklim Organisasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa Hipotesis 3 dapat diterima.

Sesuai dengan hasil penelitian dimana variabel Iklim Organisasi menunjukkan penilaian yang positif yaitu kategori baik, maka dalam hal ini diharapkan semua anggota organisasi SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat untuk tetap mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan suasana kondusifitas Iklim Organisasinya. Iklim Organisasi dijadikan sebagai faktor yang perlu dikelola dan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran atau OCB (Organ dalam Zurasaka, 2008). Pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa kurangnya Kepuasan Kerja responden yang ditunjukkan oleh hasil uji parsial menghasilkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat. Upaya yang harus ditempuh oleh pemimpin organisasi atau kepala sekolah seluruh SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat agar memperhatikan Kepuasan Kerja bawahannya dengan beberapa langkah perubahan antara lain membatasi masuknya pendaftaran guru honorer di sekolah-sekolah yang tidak membutuhkan tenaga guru, mengusahakan guru-guru honorer mengajar sesuai kualifikasi pendidikannya, memperhatikan insentif atau gaji guru honorer, mengupayakan pihak sekolah berlaku adil terhadap guru non PNS dalam pembagian jam mengajar. Dengan dihasilkannya R Square yang sangat kecil pada penelitian ini maka direkomendasikan kepada peneliti-peneliti berikutnya agar menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi OCB seperti motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Andriani, M., Djalali M.A., Sofiah, D., (2012), "Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan" *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 03 No. 01: 341-354.
- Bolino, R.A. & Turnley, W.H. (2003). *Going the Extramile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior*. www. Valdosta.edu/~mschnake/BolinoTurnley2003.
- Brahmasari, I.A. (2008) "Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai" *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)* Vol. 4 No. 3, Juni: 269 - 290.
- Garay, H.D.V.(2006), Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.8, No. 1: 33-42.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization. Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc Organ, D.W. 1988.
- Haryanti, E. (2005), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (dipublikasikan).
- Jahangir, N., Akbar, M.M., dan Haq, M. (2004), *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents*, *BRAC University Journal*, Vol. I, No. 2: 75-85.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2005), *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006), *Organizational Behavior* Edisi 10 (terjemahan) Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mahakamiati, G.A.S. (2012), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran, Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Prihatsanti, U., dan Dewi, K.S., (2010), "Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo" *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, April, No. 1: 11-17.
- Rivai, V., (2005), *MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____, dan Judge T.A. (2008), *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Muhyi. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2010), *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Spector, P.E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Srivastav, K.A. (2006), "Organizational Climate As A Dependent Variable, Relationship With Role Stress, Coping Strategy And Personal Variables", *Journal Of Management Research*, Vol.6, Dec No.3: 120-130.
- Sugiyono,(2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke Satu Bandung: CV Alfabeta.
- Sujianto, (2009), *Analisis Regresi Linier*. Yogyakarta: BPFE.
- Toulson, P. dan Smith, M. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, No. 3 :453-469.
- Wahyuli, S. (2007). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan*. <http://digilib.umm.ac.id/>. Diakses tanggal 28 Januari 2014.
- Wasposito, A.A.W.S., Minadaniati, L. (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 3, No. 1: 1-16.
- Wirawan,(2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahaya A., Yahaya N., Ma'alip H., Ramli J., Kamal M. Md.(2012), Hubungan Antara Steres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran, *Arsip Des Sciences* Vol. 65, Maret No. 3: 45-55.
- Yuniar I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti H., Rusmawati D., (2012), Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali, *Jurnal Psikologi*, Vol. 1 No. 1: 179-192.
- Zurasaka, A. (2008), *Teori Perilaku Organisasi*, <http://Zurasaka.Wordpress.com/2008/11/25/Perilaku-Organisasi>. Diakses tanggal 7 September 2014.



**JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM**

September 2015

