

pegawai yang berkualitas. Sebab pegawai yang baik akan cenderung menunjukkan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dimana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap organisasi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Pegawai yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik-buruknya kinerja seorang pegawai dilihat dari kemampuannya melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut dengan *in-role* behavior (Greenberg & Baron, 2003 :408). sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas tersebut. Kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Greenberg & Baron, 2003).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku kerja pegawai yang melebihi tuntutan peran atau standart yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Schultz (dalam Prihatsanti:2010) bahwa *Organizational Citizenship behavior* melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu.

Bolino dan Turnley (2003) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara OCB dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya. Individu merasakan bahwa organisasi yang memperhatikan dan peduli menyebabkan pegawai memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai maka akan memunculkan perilaku OCB.

Jika pegawai 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. Bersona dan Avilio menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu factor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana &

Sofyandi, 2007). Lebih lanjut Luthans (1998) dalam Prihatsanti (2010) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal 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, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

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

Higgins (1982) mendefinisikan iklim organisasi sebagai jumlah persepsi yang dimiliki oleh setiap pegawai terhadap organisasi kerja dan lingkungan social. Indikasi dari iklim organisasi dapat dicontohkan seperti system komunikasi, tehnik motivasi, tingkat partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan, dan lain-lain. Hal ini dapat dijadikan untuk mendeskripsikan iklim organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh Wirawan dalam bukunya berjudul Budaya dan Iklim

Organisasi mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah suatu kondisi, keadaan maupun situasi yang dipersepsikan oleh individu secara sadar atau tidak sadar mengenai kondisi lingkungan internal organisasi. (Meylandani 2013).

Senada dengan hal tersebut, Brown dan Leigh (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan pegawai untuk menunjukkan dan mengembangkan diri pegawai tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya. Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan pegawai bahwa mereka memperoleh pengembalian dari investasi energi fisik, kognitif, dan emosional yang mereka lakukan dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa kerja mereka bermakna, jika mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut menantang, bermanfaat dan menghasilkan imbalan. Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, yang disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaan-kebiasan karyawan yang harus disesuaikan dengan budaya organisasi,

perbedaan kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan perbedaan dalam gaya manajemen (Imam, 2013).

UIN Sunan Ampel Surabaya adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya yang memiliki visi menjadi Universitas Islam yang unggul dan kompetitif bertaraf Internasional. Untuk mencapai visi diatas banyak persoalan yang mengiringi perjalanannya dan bervariasi bentuknya. Tidak hanya kompetisi keunggulan dengan universitas lain yang menjadi salah satu contoh problem eksternal, kini ancaman problem internal seperti kepuasan kerja pegawai, rentannya konflik, dan rendahnya iklim organisasi juga perlu diantisipasi dengan baik oleh organisasi yang bergerak dibidang pendidikan ini.

Adapun masalah rendahnya tingkat OCB dapat terjadi di perusahaan atau organisasi manapun. Untuk mengetahui tingkatan OCB yang dimiliki setiap pegawai perlu kiranya terlebih dahulu mengetahui *Job Description* dari masing-masing pegawai atau dalam setiap unit kerja. Dari Job description masing-masing pegawai dapat diketahui seberapa besar tugas, fungsi dan kedudukan seorang pegawai sehingga dapat menjadi salah satu faktor penentu tingkat OCB yang dimiliki.

Dari hasil wawancara dan observasi pada beberapa pegawai menyatakan bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang lebih banyak dan bukan menjadi tanggung jawabnya, hal tersebut sesuai dengan dimensi altruisme dalam OCB, para pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas individu maupun kelompok. Selain itu para pegawai selalu mengikuti perubahan

E. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai variable iklim organisasi dan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti ; Kartika Saari Dewi yang dimuat di jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010. Dengan *judul hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) pda guru sd negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo* hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variable iklim organisasi dan organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan dengan skor korelasi = 0,500 dengan $P = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variable iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo dan lussy Minadaniati yang dimuat dalam 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. Presentase kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 15,7%. Selebihnya 84,3% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak terlihat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian

sebelumnya menggunakan tiga variable dan menggunakan analisis linier berganda sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variable, kemudian subyek penelitian adalah karyawan PT. Trubus sedangkan penelitian ini pada pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian lain yang dilakukan Hamidah Nayati Utami dengan judul *Pengaruh Iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja anggota koperasi* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan OCB terhadap Kinerja anggota koperasi. Perbedaan penelitian sekarang dengan sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan tiga variable sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variable.

Penelitian yang dilakukan oleh Siroos Ghanbari dan Asghar Eskandari dalam *internasional Journal of Management Perspective* dengan judul *Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship behavior* pada Bu-Ali Sina university dengan jumlah sampe 250 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif antara ketiga variabel. Perbedaan penelitian sekarang dengan sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel dengan uji korelasi product moment, sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel yaitu Organizational Citizenship Behavior dan Iklim Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Vidya dessy budi Prihandini dari universitas Brawijaya Malang dengan judul hubungan antara organizational Citizenship Behavior dan kohesivita kelompok dengan iklim organisasi pada

