BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan. Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur (skala), penentuan skor untuk alat ukur serta periapan administrasi. Sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap yang harus dilakukan yaitu:

1) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai.
2) Melakukan studi pustaka atau studi literatur dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian.
4) Menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, termasuk menentukan indikator-indikator dalam menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai.

Sedangkan persiapan penyusunan instrumen penelitian atau alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hubugan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Iklim Organisasi adalah menggunakan skala, langkah-langkah dalam penyusunan skala tersebut yakni:

1) Menentukan indikator setiap variabel yang didasarkan teori pada bab II.
2) Membuat *blue print* dari masing-masing skala yang memuat presentase dan jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman penyusunan skala.
3) Membuat dan menyusun pernyataan yang mencakup aitem favorabel dan unfavorabel berdasarkan *blue print* yang telah dibuat.
4) Penentuan nomor urut aitem dengan pertimbangan penyebaran yang merata pada aitem favorabel dan aitem unfavorabel berdasarkan yang penting dalam uji validitas dan uji reliabilitas.
5) Skala dalam penelitian ini terdiri dari 50 aitem untuk skala *Organizational Citizenship Behavior* dan 45 aitem untuk skala Iklim Organisasi. Pada kedua variabel memiliki enam kriteria jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), AS (Agak Setuju), ATS (Agak Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Setelah alat ukur atau aitem-aitem kedua variabel sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subjek penelitian. Subjek penelitian atau populasi (sebagaimana yang telah dirumuskan dalam metode penelitian) ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Sidoarjo.

Untuk persiapan administrasi, ada beberapa hal yang harus dipenuhi sebelum melakukan penelitian, sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi:

1) Meminta surat perijinan penelitian ke Kepala Prodi Psikologi untuk di berikan kepada pihak PT PLN (Persero) Sidoarjo.
2) Memberikan surat perijinan penelitian ke PT PLN (Persero) Sidoarjo.

Lebih lanjut jadwal penelitian yang peneliti lakukan mulai dari pengajuan pra proposal hingga analisis data, yakni sebagai berikut:

Tabel 5: Jadwal Kegiatan

No	Tanggal	Keterangan
1.	17 November 2016	Mengajukan Prapoposal
2.	1 Desember 2015	Membuat Proposal
3.	17 Desember 2015	Seminar Proposal
4.	30 Desember 2015	Meminta surat ijin penelitian
5.	11-15 Januari 2016	Penyebaran skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Iklim Organisasi
6.	16 Januari 2016	Analisis Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan ijin peneitian dari Ketua Prodi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, kemudian peneliti kemudian melakukan penyebaran skala tanggal 11-15 Januari 2015, peneliti mengambil subjek untuk penelitian sebesar 48 karyawan.

2. Deskripsi Responden

Karakteristik responden penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 6: Deskripsi Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20 tahun	1	2.1	2.1	2.1
	21-25 tahun	13	27.1	27.1	29.2
	26-30 tahun	9	18.8	18.8	47.9
	31-35 tahun	5	10.4	10.4	58.3
	> 40 tahun	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 48 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, presentase usia 15-20 tahun sebesar 2%, usia 21-25 tahun sebesar 27%, usia 26-30 sebesar 19%, usia 31-35 tahun sebesar 10%, dan usia > 40 tahun sebesar 41%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7: Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	29	60.4	60.4	60.4
	Wanita	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 48 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, terdapat 60,4% responden yang berjenis kelamin pria dan 39,6% responden yang berjenis kelamin wanita. Dalam hal ini responden lebih banyak dari pria dibandingkan dengan wanita.

Tabel 8: Deskripsi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	31	64.6	64.6	64.6
	D3	1	2.1	2.1	66.7
	S1	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 48 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, terdapat 31 orang yang bekerja merupakan lulusan SMA, 1 orang lulusan D3 dan 16 orang merupakan lulusan S1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 9: Deskripsi Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 bulan-1 tahun	2	4.2	4.2	4.2
	1-5 tahun	11	22.9	22.9	27.1
	5-10 tahun	12	25.0	25.0	52.1
	> 10 tahun	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 48 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, terdapat 2 orang yang telah bekerja dalam rentang waktu 6 bulan - 1 tahun, 11 orang telah bekerja dalam rentang waktu 1-5 tahun, 12 orang bekerja dalam rentang waktu 5-10 tahun, dan sisanya sebanyak 23 orang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* dan Iklim Organisasi diuji validitasnya dengan menggunakan *Software* SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16. Validitas menyatakan derajat kesesuaian antara kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan kondisi di lapangan. Penilaian kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan (Azwar, 2005). Biasanya digunakan batasan *corrected item-total correlation* ≥ 0,30. Semua aitem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, aitem yang memiliki *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Validitas suatu instrumen dapat dilihat dari SPSS 16.00 *for windows.*

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,838 > 0,60 maka instrumen tersebut sangat reliabel artinya lima puluh aitem tersebut sangat reliabel sebagaii instrumen pengumpulan data untuk mengungkapkan *Organizational Citizenship Behavior.*

Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel Iklim Organisasi diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,842 > 0,60 maka instrumen tersebut sangat reliabel artinya lima puluh aitem tersebut sangat reliabel sebagaii instrumen pengumpulan data untuk mengungkapkan Iklim Organisasi.

Tabel 10: Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas
Organizational Citizenship Behavior	0,838
Iklim Organisasi	0,842

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang bertujuan untuk meengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependent* (*organizational citizenship behavior*) dan variabel *independent* (iklim organisasi).

Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor signifikansi yang ada pada perhitungan *Shapiro-Wilk*. Bila angka signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi normal (Azwar, 2009). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11: Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
OCB	.918	48	.003
Iklim Organisasi	.929	48	.006

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Shapiro-Wilk* tersebut untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh signifikansi 0,003 < 0,05 yang artinya data tersebut tidak berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 yang artinya data tersebut tidak berdistribusi dengan normal, sehingga pengujian digunakan hipotesis *Kendall-Tau*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pengujian Hipotesis

Pada awalnya dalam penelitian ini peneliti berencana menggunakan analisis statistik parametrik *product moment*, tetapi karena distribusi data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Shapiro-Wilk*) berdistribusi tidak normal dan sampel kecil maka peneliti menggunakan statistik nonparametrik dengan uji korelasi *Kendall-Tau*. *Kendall-Tau* sering digunakan untuk menganalisis data yang semula direncanakan dianalisis dengan *product moment* dan memiliki jumlah sampel besar serta bebas berdistribusi (Azwar, 2009).

Dalam hal ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *Kendall-Tau* dan telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan uji korelasi *Kendall-Tau* dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* 16.00. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 12: Analisis Korelasi

Correlations				
			Iklim	OCB
Kendall's tau_b	Iklim	Correlation Coefficient	1.000	.215*
		Sig. (2-tailed)	.	.038
		N	48	48
	OCB	Correlation Coefficient	.215*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.038	.
		N	48	48
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel *Correlations*, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,215, dengan signifikansi sebesar 0,038, berdasarkan data tersebut diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya.

1. Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima
2. Jika signifikansi < 0,05, maka Ha diterima

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 0,215 dan signifikansi sebesar 0,038. Karena 0,038 < 0,05 maka Ha diterima, dan Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) Sidoarjo.

C. Pembahasan

Berdasarkan kaidah *Correlations* jika signifikansi < 0,05 maka Ha diterima dan jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima (Muhid, 2012).

Dari hasil analisis data dengan teknik *Kendall-Tau* diketahui koefisien korelasi sebesar 0,038 < 0,05 maka Ha diterima, dan Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN (Persero) Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan tryout terpakai, sehingga aitem yang gugur masih banyak ± 49%. Maka peneliti selanjutnya dapat melakukan revisi aitem sehingga aitem yang valid bisa lebih banyak lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi *Organizational Citizenship Behavior*. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dan Minadaniati (2012), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Hal ini berarti semakin positif iklim organisasi dalam sebuah perusahaan maka akan diikuti juga dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada karyawan.

Iklim organisasi memiliki aspek-aspek berdasarkan teori Stringer (1968; dalam Wirawan, 2007) bahwa karakteristik atau aspek iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Aspek-aspek tersebut yaitu struktur, struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, karyawan akan memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaannya. Kemudian aspek yang kedua yakni standar-standar, yaitu mengukur perasaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Yang ketiga yakni tanggung jawab yaitu bagaimana merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Aspek keempat yaitu pengakuan meliputi perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Yang selanjutnya yaitu dukungan, yakni merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Dan yang terakhir yakni komitmen yakni merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kondisi iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan akan menjadikan karyawannya memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dapat bekerjasama dengan karyawan lain, aturan dalam organisasi dijadikan pedoman dalam berperilaku, prestasi kerja dapat meningkat, kepuasan kerja meningkat, saling membantu antar karyawan, dan dapat memiliki loyalitas kerja tinggi dalam perusahaan. Sedangkan iklim organisasi yang buruk dalam sebuah organisasi akan menjadikan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah, sulit untuk bekerja sama dengan karyawan, merasa terbebani dengan aturan organisasi, prestasi kerja dapat menurun, kepuasan kerja menurun, dan menjadikan karyawan memiliki sikap kerjasama yang rendah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi pekerja. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi), maka dapat diharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan, dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan positif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Robbins & Judge (2008) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela di luar deskripsi kerja yang ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan organisasi.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* tersebut melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja. Karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra, seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karyawan tersebut akan menjadikan perusahaan berkembang karena karyawannya melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Hasil penelitian pada karyawan di PT PLN (Persero) Sidoarjo menunjukkan adanya hubungan antara Iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang artinya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* muncul karena adanya keterkaitan dengan iklim organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan, tentu saja terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan yang peneliti alami, keterbatasan waktu dan sibuknya subjek karena pekerjaan menyebabkan kurang maksimalnya peneliti dalam mengambil data. Hasil analisis uji coba skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* banyak aitem yang tidak baik. Dengan menggunakan instrumen berbentuk skala, dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dalam menyusun instrumen, kemungkinan ada beberapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pilihan jawaban dalam pernyataan yang berpengaruh pada jawaban karyawan, yang mana karyawan merasa bingung dalam memilih jawaban, dikarenakan banyaknya pilihan jawaban dalam pernyataan. Disamping itu ada beberapa pernyataan yang kemungkinan kurang bisa dipahami oleh subjek, sehingga pada saat pengisian skala tidak serius.

Dari kelemahan-kelemahan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan demi kebaikan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id