

karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki fleksibilitas yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik di organisasinya

Robbins juga menambahkan bahwa seorang karyawan yang memiliki fleksibilitas akan memberikan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *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 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.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2015, peneliti datang ke kantor PLN Sidoarjo dan bermaksud menemui bagian yang bersangkutan untuk penerimaan peserta magang, dikarenakan bagian tersebut sedang mengambil cuti, peneliti dibantu oleh salah satu rekan yang ada di kantor tersebut untuk diarahkan.

Untuk dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Organ (1995; dalam Pratiwi Jayanti, 2009) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi, dimana iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* 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. 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.

Iklm 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. Iklm organisasi ini cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Sehingga dibutuhkan kemampuan karyawan dalam menalarkan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada organisasinya. Ketika individu tersebut mampu menyesuaikan diri dengan iklm organisasi di mana dia bekerja maka mampu menjadi salah satu faktor pembentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Wirawan, 2007)

Litwin dan Stringer (1968; dalam Toulson & Smith, 1994) mendefinisikan iklm 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, Ivancevich, dan Donelly (2000; dalam Satria, 2005) menyatakan bahwa iklm 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 iklm organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Martha (2014) menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai korelasi sebesar 0,508 dengan signifikansi 0,000.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Waspodo (2012) menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Di perusahaan BUMN yakni PLN memiliki iklim organisasi yang mendukung kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sullaida (2010) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Lhoksumawe, pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0.05. Hal ini berarti adanya iklim organisasi yang baik akan diikuti dengan kepuasan kerja yang baik. Kemudian secara parsial aspek psikologikal mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang berarti kondisi kejiwaan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja karyawan sudah tercipta dengan baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan iklim sosial yang mempunyai nilai signifikan sebesar 0.022 yang berarti bahwa prosedur dan aturan-aturan yang menyangkut pelaksanaan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2014) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai PRRI Yogyakarta menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai yang ditunjukkan dengan nilai betha sebesar 0.428 ($p < 0.01$; $p = 0.000$).

Dari penelitian diatas peneliti berkesimpulan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilmyanti (2012) menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di PT PLN sudah cukup baik, dengan adanya sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi akan memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi melalui pelatihan budaya saat pertama masuk menjadi anggota organisasi dan mempelajari serta menerapkan nilai-nilai budaya yang sudah ditanamkan sejak seseorang mulai bergabung menjadi anggota organisasi dan menemukan peran budaya organisasi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Dari skala sederhana yang peneliti sebarakan sebanyak dua belas karyawan yang bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi, peneliti mendapatkan respon bahwa karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) Sidoarjo mengetahui dengan jelas jabatan dan tanggung jawab yang diembannya dalam perusahaan, dan juga karyawan memiliki kebanggaan ketika mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan kajian latar belakang diatas terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada di PLN cukup baik dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian, serta variabel yang akan diteliti, penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel yakni iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ghanbari dan Eskandari yang berjudul *Organizational climate, job motivation and Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behavior)*, yang dimuat dalam international journal of management perspective Vol 1 No 3, pp 1-14. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan skor korelasi ($r=0,245$, $P < 0.01$, $N=250$)

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian, serta variabel yang akan diteliti, penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel yakni iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Prihandini yang berjudul Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behavior)* dan kohesivita kelompok dengan iklim organisasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan iklim organisasi yakni sebesar 0.242 dengan nilai signifikansi $p=0.04$ ($p < 0.05$).

