

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN KUALITAS HIDUP PEKERJA SEBAGAI MEDIATOR**  
*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH QUALITY OF WORKLIFE (QWL) AS MEDIATOR*

**Mariza Dayzibel<sup>(1)</sup>, Meyritha Trifina Sari<sup>(2)</sup>, Diana Imawati<sup>(3)</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>(1)</sup>, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>(2)</sup>, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>(3)</sup>  
Email: Mdayzibel@gmail.com<sup>(1)</sup>, Meyrithatrifinasari@gmail.com<sup>(2)</sup>, Diana\_ima@yahoo.co.id<sup>(3)</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap Perilaku kewargaan organisasi dengan menggunakan kualitas hidup pekerja sebagai mediator, pada Karyawan Rumah Sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif tipe hubungan kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dipilih berdasarkan karakteristik penelitian dengan subjek berjumlah 120 orang. Hasil Analisis yang dilakukan terhadap aspek dari Perilaku kewargaan organisasi, Iklim Organisasi, dan Kualitas Hidup Pekerja didapat dalam Penelitian ini, peneliti menemukan bahwa Perilaku Perilaku kewargaan organisasi dapat berpengaruh sangat besar jika Iklim Organisasi menggunakan mediator Kualitas Hidup Pekerja dengan nilai signifikan sebesar 0,460 ( $P < 0,05$ ) sehingga hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Saat ini.

**Kata Kunci :** Perilaku Kewargaan Organisasi, Iklim Organisasi, Kualitas Hidup Pekerja.

**Abstract:** *This study aims to determine how much influence the organizational climate has on Organizational Citizenship Behavior (OCB) by using the Quality Of Worklife (QWL) as mediators, at Hospital Employees. The method used in this study is a quantitative method with an associative approach to the type of causal relationship that aims to determine the causal relationship. The sampling technique in this study using purposive sampling was chosen based on the characteristics of the study with 120 subjects. The results of the analysis conducted on aspects of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Climate, and Quality Of Worklife (QWL) were obtained in this study. using a mediator of Quality Of Worklife (QWL) with a significant value of 0.460 ( $P < 0.05$ ) with the result of that, this can have a positive effect on improving Human Resources at this time.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Climate, Worker Quality of Life (QWL).*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan itu bergantung pada orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dikarenakan memiliki keterikatan yang kuat, dimana suatu perusahaan memikirkan faktor lain untuk kemajuan perusahaan salah satunya pada sumber daya manusianya yaitu karyawan yang menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan tersebut.

Karena hal tersebut setiap organisasi ataupun perusahaan juga mempunyai kriteria karyawan yang dapat memajukan organisasi

atau perusahaannya, tidak jarang setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang memiliki perilaku diluar aturan formal organisasi (extra-role), dengan adanya perilaku tersebut tentunya bukan hanya menguntungkan perusahaan tetapi karyawan lain juga. Perilaku extra-role sendiri merupakan perilaku disaat seseorang melakukan pekerjaan diluar dari job description pada perusahaan yang dimana tempat karyawan itu bekerja. Perilaku extra-role sendiri lebih dikenal sebagai OCB yang di definisikan oleh tokoh Organ (dalam Lubis, 2015) yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu merupakan perilaku

individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Dengan adanya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan akan menguntungkan organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut, terutama pada sumber daya manusianya yang menjadi peran penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Dimana saat ini kualitas SDM di Kalimantan Timur sendiri dikhawatirkan dapat mengalami penurunan, yang dapat di laporan data statistik tahun 2017 (BPS Provinsi Kalimantan Timur, 2017). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kualitas SDM di negara kita mengalami penurunan dan tentunya menghambat peningkatan kualitas SDM itu sendiri, sehingga organisasi ataupun perusahaan tidak akan maju jika kualitas SDM itu sendiri mengalami penurunan.

Berdasarkan pendapat beberapa para tokoh di atas maka peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terkait perilaku OCB di salah satu Rumah Sakit di Kota Samarinda pada tanggal 18-19 Juli 2018, berdasarkan hasil wawancara yang di dapat melihat adanya aspek-aspek pada perilaku OCB pada karyawan Rumah Sakit tersebut yaitu karyawan merasa wajib memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya, memiliki sikap positif serta menghargai setiap pekerjaan, dan meningkatkan kualitas diri dalam sebuah pekerjaan yang di pertanggung jawabkan oleh setiap karyawan.

Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan akan muncul dikarenakan beberapa faktor tertentu yang akan mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia (SDM) saat ini, salah satunya adalah iklim organisasi yang menurut Brown dan Leigh 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. Pada penelitian terbaru mengatakan bahwa iklim yang baik adalah iklim organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dicapainya (Budiman, 2017).

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa terdapat hubungan diantara 2 variabel tersebut diantaranya pada penelitian Prihatsanti dan Dewi (2010) menunjukkan bahwa Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku OCB, Sedangkan pada penelitian Lubis (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam peningkatan OCB akan muncul jika melalui upaya peningkatan dalam iklim organisasi. Serupa pada penelitian yang lainnya menurut Mahendra dan Surya (2017) mengatakan adanya pengaruh positif bahwa iklim organisasi yang baik dan nyaman yang dirasakan karyawan maka akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB). Jadi berdasarkan studi pendahuluan yang di dapat, setiap karyawan rumah sakit akan memiliki perilaku OCB dikarenakan iklim organisasi yang sudah terbentuk dari lingkungan rumah sakit itu sendiri.

Adapun faktor-faktor lain tentunya yang dapat mempengaruhi perilaku organizational citizenship behavior (OCB) yaitu kualitas hidup pekerja (Quality of worklife/ QWL), isu-isu mengenai kualitas hidup pekerja (Quality of worklife/ QWL) menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menurut Lian, Lin, & Wu (dalam Pratiwi & Himam, 2014). Cascio (dalam Hasmalawati, Nur & Restya W., P., D., 2017) sendiri mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Dimana saat ini banyak dari karyawan lebih melihat sisi dari kualitas hidupnya dalam sebuah ruang lingkup pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Sama halnya dengan pendapat Dhar (dalam Aryansah

& Kusumaputri, 2013) menunjukkan bahwa tantangan yang karyawan hadapi dalam bekerja dan kondisi dimana karyawan bekerja merupakan faktor potensial yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Senada dengan penelitian di atas Luthan (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Lingkungan yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kerja atau yang dikenal dengan iklim organisasi akan menentukan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan pendapat Idrus (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013). Jadi berdasarkan studi pendahuluan yang didapat, karyawan yang memiliki kualitas hidup kerja yang baik akan memicu munculnya perilaku OCB itu sendiri dikarenakan dapat memotivasi setiap karyawan dalam bekerja.

Penelitian diperkuat pada penelitian sebelumnya yaitu Robbins dan Judge (dalam Ticoalu, 2013) yang mengatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Berbeda dengan pendapat Borman dan Motowidlo (dalam Sumiyarsih dkk, 2012), yang mengatakan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dan melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya untuk itu demi kemajuan suatu organisasi dan tingkat kualitas SDM yang masih dibawah rata-rata, maka peneliti akan melakukan sebuah penelitian untuk membuktikan apakah faktor tersebut yaitu iklim organisasi dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan menggunakan kualitas hidup pekerja (Quality of worklife/ QWL) sebagai variable mediator akan dapat membantu peningkatan kualitas SDM.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe Penelitian assosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Dengan tujuan untuk melihat Pengaruh iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan menggunakan kualitas hidup pekerja (Quality of worklife/ QWL) sebagai variable mediator pada Karyawan Rumah Sakit.

### Variabel Penelitian

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku seseorang yang bekerja di suatu perusahaan yang dimana karyawan tersebut bekerja semata-mata bukan karna status dalam pekerjaan tersebut melainkan loyalitas dalam suatu pekerjaan. Iklim organisasi adalah keadaan di sekitar lingkungan yang terjadi yang dipersepsikan oleh beberapa orang kemudian menjadi penilaian dan kebiasaan yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. kualitas hidup kerja adalah hal timbal balik yang didapatkan oleh individu dalam bekerja oleh suatu organisasi maupun perusahaan seperti kompensasi, tunjangan, dan kebutuhan lainnya.

### Instrument

Untuk memperoleh data penelitian digunakan instrumen penelitian atau alat ukur berupa skala psikologi. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala OCB pada teori Organ yang terdiri dari 46 item (Mandala dkk, 2017)., skala Iklim Organisasi oleh Brown dan Leigh yang terdiri dari 21 item (Widyastuti & Manara, 2014)., dan skala Kualitas Kehidupan Kerja oleh Cascio Wayne yang terdiri dari 35 item (Hasmalawati, Nur & Restya W., P., D., 2017). Diujicobakan pada karyawan Rumah Sakit dengan nilai validitas ( $r > 0,25$ ) dan reliabilitas nilai Cronbach-Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

### Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Tentara Samarinda, yang seseuai dengan karakteristik yang ada sejumlah 120 orang karyawan.

## HASIL

Dari hasil analisis yang didapat yang dilakukan terhadap aspek dari Organizational Citizenship Behavior (OCB), Iklim Organisasi, dan Kualitas Hidup Pekerja (Quality Of Worklife/ QWL) didapat dalam Penelitian ini, peneliti menemukan bahwa Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat berpengaruh sangat besar jika Iklim Organisasi menggunakan mediator Kualitas Hidup Pekerja (Quality Of Worklife/ QWL) dengan nilai koefisien korelasi ketiga variabel penelitian sebesar 0,460 ( $r=0,460$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti signifikansi dibawah 0,05 ( $p<0,05$ ) sehingga hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Saat ini.

## DISKUSI

Melalui proses analisa data sebelumnya, maka dijelaskan bahwa terdapat pernyataan baru pada penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi/ Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh besar jika, Iklim Organisasi menggunakan mediator Kualitas Hidup Pekerja/ Quality Of Worklife (QWL). Di mana pada penelitian sebelumnya menggunakan hubungan dari tiap variabel, pada penelitian ini peneliti pun melakukan penelitian terkait hubungan tiap variabel yang ada pada penelitian sebelumnya.

Pada hubungan tiap variabel yaitu hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior didapatkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat Iklim Organisasi yang diperoleh, maka semakin tinggi pula organizational citizenship behavior yang ada pada karyawan RS Tentara Samarinda. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prihatsanti dan Dewi (2010) menunjukkan bahwa Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku OCB, dijelaskan bahwa perilaku itu sendiri akan muncul secara alamiah karna suatu pekerjaan didasarkan pada tanggung jawab social pada lingkungannya.

Sedangkan pada penelitian Lubis (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam peningkatan OCB akan muncul jika melalui upaya peningkatan dalam iklim organisasi. Serupa pada penelitian yang lainnya menurut (Mahendra & Surya, 2017) mengatakan adanya pengaruh positif bahwa iklim organisasi yang baik dan nyaman yang dirasakan karyawan maka akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB).

Sedangkan pada hubungan Iklim Organisasi dengan Kualitas Hidup Kerja/quality of Worklife mendapatkan hasil variabel iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kualitas Hidup Kerja/quality of Worklife pada karyawan RS. Tentara Samarinda. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Hidup Kerja/quality of Worklife dimana hal tersebut tidak sejalan hipotesis yang ada dalam penelitian ini, hal yang mempengaruhi perbedaan hasil tersebut dikarenakan karakteristik yang berbeda pada penelitian sebelumnya karna pada penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan Rumah sakit.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Tingkat organizational citizenship behavior pada karyawan RS. Tentara Samarinda berada pada kategori sedang.

Kedua, Tingkat Iklim Organisasi pada karyawan RS. Tentara Samarinda berada pada kategori sedang.

Ketiga, Tingkat Kualitas Hidup Kerja/quality of Worklife pada karyawan RS. Tentara Samarinda berada pada kategori sedang.

Dan keempat, Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi terhadap

organizational citizenship behavior dengan Kualitas Hidup Kerja/quality of Worklife sebagai mediator pada karyawan RS. Tentara Samarinda. Semakin tinggi iklim organisasi dan Kualitas Hidup Kerja/quality of Worklife pada karyawan RS. Tentara Samarinda, maka semakin tinggi organizational citizenship behavior pada karyawan RS. Tentara Samarinda.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Pertama, Bagi karyawan senantiasa meningkatkan organizational citizenship behavior, kinerja karyawan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan agar dapat lebih berkontribusi terhadap Rumah Sakit seperti ikut serta dalam pelatihan dan lebih menjalin komunikasi bukan hanya pada atasan tetapi rekan kerja bagian lain.

Kedua, Bagi RS Tentara Samarinda sebagai saran untuk pihak RS buatlah pelatihan mengenai coaching untuk meningkatkan organizational citizenship behavior dan aspek-aspek lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, serta mengevaluasi kinerja karyawan sebagai dasar untuk mengambil kebijakan terkait kesejahteraan karyawan contohnya dengan cara diskusi kelompok dan lebih mengutamakan kenyamanan untuk karyawan dalam bekerja.

Ketiga, Bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengkaji beberapa faktor lain yang dapat berpengaruh atau berhubungan dengan variabel organizational citizenship behavior seperti Kepemimpinan/ Leadership, Dukungan Organisasi/ Perceived Organizational Support (POS), dan Pertukaran Sosial/ Social Exchange serta menggunakan mediator lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

Aryansah, Imam & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 10(1), 75-86.

Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur, (2017). *Keadaan Ketenagakerjaan Kalimantan Timur Agustus 2017*. Samarinda: Badan Pusat Statistik.

Brown, P. S., & Leigh, W. T. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.

Budiman, Arief. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life Serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pt Mediatama Binakreasi). *Jurnal Citra Widya Edukasi*, 9(1), 1-8.

Hasmalawati, Nur & Restya W. P. D. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh*, 6(2), 63-67.

Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.

Mahendra, I. M. D & Surya I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali*, 6(9), 4569-4688.

Mandala, A. M. D., Jufri, M., Hamid, A., N., (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Makassar*.

Pratiwi, Kurniasari & Himam, Fathul. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*. 13(1), 42-49.

Prihatsanti, Unika & Dewi K. S., (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan

Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. 7(1), 11-17.

Sumiyarsih, wiwik., Mujiasih, endah., & Ariati, J. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. 11(1), 19-27.

Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790.

Widyastuti, Endang & Manara, M., U. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. 9(1), 66-76.