

**KONTRIBUSI PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(*OCB*) PADA KARYAWAN PT. ALPIN BOGA PANGAN MEDAN**

**Hilde Tobing
Cut Mutia**

Universitas Medan Area, Indonesia

Email: analitika.jurnal.uma@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see the contribution of Climate Perception of Organization and Support of Organizational Citizenship Organizational Behavior at PT. Alpin Boga Pangan Medan. In proving the above hypothesis, we used regression analysis method of data analysis two predictors. There is a significant positive relationship between perceptions of organizational climate and organizational support to the Organizational Citizenship Behavior. This is evidenced by the coefficient Freg = 3.838 where $p < 0.050$. This indicates that the better the perception of organizational climate organizational culture, Organizational Citizenship Behavior is also higher. Conversely the lower the perception of organizational climate, and the lower support of the organization Organizational Citizenship Behavior is also lower. Based on these results, the hypothesis proposed been accepted.

Keywords : *perception of organizational climate, organizational support and organizational citizenship behavior*

A. PENDAHULUAN

Bagi dunia bisnis, globalisasi telah menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari. Perekonomian dunia yang semakin terbuka dan mengarah pada suatu kesatuan global berimplikasi pada lalu lintas barang dan jasa yang juga melewati batas-batas negara. Barang dan jasa yang diproduksi tidak hanya dikonsumsi oleh negara tersebut, namun juga dikonsumsi oleh negara-negara lain. Globalisasi telah membuat batas-batas geografis dan teritorial suatu negara menjadi semakin kabur. (Kismono, 2002). Seiring dengan

proses globalisasi tersebut, persaingan menjadi semakin tajam.

Dalam perekonomian tertutup, persaingan yang terjadi di dalam suatu negara hanya terjadi antar pelaku usaha yang berada di dalam negara tersebut. Dalam globalisasi, persaingan terjadi tanpa mengenal batas negara. Persaingan adalah inti dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Karenanya, dalam situasi persaingan yang semacam itu, organisasi yang tidak kompetitif akan berangsur-angsur mundur dari persaingan, kehilangan konsumen, dan akan segera gulung tikar.

Sementara perusahaan yang memiliki daya saing akan unggul dan mampu bertahan.

Daya saing tersebut tidak dapat diperoleh begitu saja, namun perlu direncanakan dengan suatu strategi bersaing. Dalam konteks ini, banyak faktor yang ada dalam sebuah organisasi terlibat dan perlu diperhatikan. Faktor-faktor tersebut misalnya faktor keuangan, teknologi, sistem informasi, peralatan produksi, sumber daya alam, dan sebagainya

Setiap karyawan akan berusaha untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin

tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *inrole*, tetapi juga perilaku *extra-role* disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Peran tambahan atau *extra-role* yang dimiliki karyawan atau sering disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi). Borman dan Motowidlo (1993) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari

diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Dengan kata lain, kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya.

Melalui Organisasi para karyawan percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang maksimal, karena pada dasarnya kinerja individual akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi

mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Berkembangnya OCB dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi itu sendiri merupakan “kepribadian” organisasi sebagaimana yang dilihat oleh para anggotanya menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat dirasa para anggota yang ada di lingkungan kerja (Steers dan Black, 1994). Iklim organisasi adalah sesuatu yang ada di dalam organisasi yang menggambarkan situasi lingkungan internalnya.

Iklm organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia. Hal ini didasarkan pada pendapat Lewin (dalam Steers dan Black, 1994) yang menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi individu itu sendiri dengan lingkungannya atau iklim sekitarnya. Jadi lingkungan disini dianggap penting dalam menentukan perilaku individu yang mana individu memberi makna terhadap lingkungannya kemudian menentukan perilaku yang tepat.

Proses suatu iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu di dalamnya berkaitan dengan proses persepsi yang dilakukan oleh individu tersebut terhadap iklim organisasinya. Brown dan Leigh (1996) menyatakan bahwa studi mengenai iklim organisasi menjadi penting karena persepsi karyawan terhadap lingkungan akan berhubungan dengan sikap (pendirian) dan tanggapan perilaku.

Penilaian yang dilakukan individu terhadap iklim organisasi, disebut dengan proses persepsi. Setiap individu dalam organisasi akan membuat penilaian yang berbeda tentang iklim organisasi dimana mereka berada. Individu cenderung untuk bertindak laku berdasarkan pandangannya mengenai lingkungannya dan tidak selalu berdasarkan pada bagaimana keadaan lingkungan yang sebenarnya (Steers dan Black, 1994). Ini berarti bahwa iklim menjadi dasar bagi individu untuk menentukan sikap dan perilakunya dalam organisasi. Semakin banyak kesesuaian yang terjadi maka semakin baik atau positif iklim menurut individu.

Individu yang mempunyai persepsi positif terhadap iklim organisasi akan

mengembangkan segala perilaku yang baik dalam bekerja antara lain bersikap menolong, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada konsumen, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Begitu juga sebaliknya, individu yang mempunyai persepsi negatif terhadap iklim organisasi akan mengembangkan perilaku yang buruk dalam bekerja.

Menurut Klein, dkk., (2001) bahwa dukungan organisasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Dukungan diartikan sebagai kesenangan dan bantuan yang diterima melalui hubungan formal atau informal Organisasi yang mendukung, menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Hadipranata, 1999). Kecocokan ini ditunjukkan dengan perilaku yang positif terhadap organisasi, berusaha untuk tetap berada dalam organisasi, terlibat secara penuh dalam pekerjaan, memberikan kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1996). Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerja

B. PEMBAHASAN

1. Organizational Citizenship Behavior

Organ (dalam Podsakoff dkk, 1997). mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan sistem *reward* secara formal, dan memberi kontribusi terhadap keefektifan fungsi organisasi. Organ (dalam Dyne dan Ang, 1998) juga menekankan bahwa OCB ditemukan sebagai perilaku yang terbentuk tanpa termasuk dalam deskripsi kerja karyawan, meliputi mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi

- b. *Loyalty*. Karyawan menunjukkan kesetiannya pada organisasi ketika mau menanggukkan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan organisasi dan untuk memajukan serta membela organisasi.
- c. *Participation*. Karyawan menunjukkan tanggung jawabnya secara penuh dengan keterlibatannya dalam keseluruhan aspek-aspek kehidupan organisasi, selalu mengikuti informasi perkembangan organisasi, memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta, dan berusaha mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Peneliti memilih rumusan yang dikemukakan oleh Graham karena tiga dimensi OCB yang dikemukakannya telah mencakup semua dari delapan dimensi yang dikemukakan oleh Organ (Diefendorff dkk, 2002; Podsakoff dan Mackenzie, 1994) maupun O'Bannon dan

terhadap karyawan baru. Graham (dalam Bolino dkk, 2001) mengemukakan tiga aspek *organizational citizenship behavior*, yaitu :

- a. *Obedience*. Karyawan menunjukkan ketaatannya melalui kemauan mereka untuk respek terhadap peraturan, prosedur maupun instruksi organisasi. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan pengurusan terhadap sumber atau aset organisasi.

Pearce (1999), sehingga lebih mudah untuk dipahami.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:(a). Persepsi atas dukungan organisasi. (b). Kualitas hubungan atasan-bawahan, (c). Masa kerja, (e). Kepuasan kerja, (f). Jenis kelamin, (g). Kepribadian dan keadaan jiwa / suasana hati (*mood*), (h). Persepsi terhadap iklim organisasi,(i). Dukungan Organisasi.

2. Persepsi terhadap Iklim Organisasi

Hellriegel dan Slocum (dalam Jewel dan Siegall, 1998) mendefinisikan persepsi terhadap iklim organisasi sebagai persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi dan sub sistimnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan luarnya. Spencer dkk (1998) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya dari fakta-fakta yang terjadi dalam atmosfer lingkungan kerjanya, sehingga dipersepsikan oleh orang tersebut sebagai cara dalam melakukan segala sesuatu di tempat kerja tersebut. Atmosfir

lingkungan kerja tersebut meliputi perpaduan norma-norma yang kompleks, nilai-nilai, harapan-harapan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok.

Lebih lanjut Steers dan Black (1994) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi itu sendiri tidak dapat dilepaskan dari sifat atau ciri yang terdapat di dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar dan dianggap mempengaruhi perilaku. Dengan kata lain iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi yang dilihat dan dirasakan oleh para anggotanya (Steers dan Black, 1994).

Burton dkk (1999) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas organisasi yang relatif abadi, yang mana dialami oleh setiap anggota, sehingga dapat berpengaruh pada perilaku mereka dan fungsi organisasi tersebut. Iklim organisasi ini lama kelamaan dapat menjadi budaya organisasi, yang oleh Robbins (2001) didefinisikan sebagai persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi terhadap suatu sistem dengan makna bersama, yang berarti bukan lagi bersifat tuntutan dari lingkungan kerja tetapi telah menjadi kesepakatan bersama.

Iklim organisasi sangat berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sehingga organisasi selalu berusaha meningkatkan iklim yang kondusif bagi karyawannya. Iklim yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal

atau lingkungan psikologik yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka berkaitan dengan penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota karyawan terhadap kualitas lingkungan internal organisasinya, yang diasumsikan mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambarkan dalam nilai-nilai seperangkat karakteristik-karakteristik khusus organisasi.

Aspek-aspek persepsi terhadap iklim organisasi yang dikemukakan para ahli (Litwin dan Stringer, 1995; Kolb dkk, 1984; Zammuto dan Krakower, 1991; Koys dan Decotris, 1991; Spencer dkk, 1998) secara garis besar dapat dirangkum menjadi 6 dimensi sebagai berikut:

- a. Kredibilitas, yaitu tingkat penerimaan dan penghargaan terhadap legitimasi pimpinan organisasi serta keputusan-keputusan yang dibuat.
- b. Kohesivitas, yaitu tingkat keharmonisan dan keterbukaan antar anggota yang menumbuhkan semangat persatuan dan kebanggaan terhadap organisasi.
- c. Tanggung jawab, yaitu besarnya tanggung jawab yang dipercayakan pada anggota serta kesediaan setiap anggota untuk memikul tanggung jawab atas tindakan-tindakannya yang salah.
- d. Kejelasan, yaitu tingkat kejelasan dan penerimaan tujuan, standar-standar, peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi.
- e. Keadilan, yaitu keadilan organisasi dalam memberikan perlakuan pada anggotanya sesuai ketentuan yang

berlaku sehingga tidak menimbulkan prasangka.

f. Fleksibilitas, yaitu tingkat penerimaan organisasi terhadap perubahan serta

Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur persepsi terhadap iklim organisasi dengan menggunakan 6 dimensi seperti yang di atas, yaitu kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan, dan fleksibilitas.

3. Dukungan Organisasi

Perlakuan dari organisasi yang ditangkap sebagai stimulus yang diorganisasi dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian perusahaan pada keberadaan mereka dalam organisasi (Eisenberg, dkk dalam Allen dan Brady 1997). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara perusahaan memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum (Allen 1995; Eisenberg dkk 1986 dalam Allen dan Brady 1997).

Menurut Hutchinson (1997), dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa *rewards*, kompensasi yang setara. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat material (ekonomi) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat sosial (non material),

dukungan terhadap kreativitas dan inovasi dalam melakukan tindakan.

seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya (Kraimer, dkk, 2001).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi sebagai tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian perusahaan pada keberadaan mereka dalam organisasi

Amason dan Allen (1997) memberikan tujuh dimensi yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi:

- 1) Perhatian terhadap keberadaan karyawan (*employee's well being*);
- 2) Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai karyawannya;
- 3) Memperhatikan kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan;
- 4) Perusahaan selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan;
- 5) Perusahaan mengakui kontribusi karyawan;
- 6) Perusahaan memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan;
- 7) Perusahaan bangga terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Penelitian ini menggunakan rumusan Amason dan Allen (1997) yang memberikan aspek atas dukungan organisasi cukup komprehensif yaitu: 1) perhatian perusahaan terhadap keberadaan

karyawan (*employee's well being*); 2) perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai karyawan; 3) perhatian perusahaan terhadap kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan; 4) kesiap-sediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan; 5) pengakuan perusahaan atas kontribusi karyawan; 6) perhatian perusahaan atas usulan-usulan yang muncul dari karyawan; dan 7) kebanggaan perusahaan terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kopelman dkk (dalam Patterson dkk, 2004) berpendapat bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi produktivitas organisasi melalui tiga macam perilaku, yaitu: (a) *attachment behaviors*, yaitu perilaku yang menunjukkan kehadiran dan tinggalnya karyawan di dalam organisasi, (b) *role-prescribed behaviors*, yaitu karyawan melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan salah satu aturan organisasi, dan (c) *citizenship behaviors* yaitu perilaku yang menyumbangkan bantuan-bantuan tanpa diperintah.

Iklim organisasi yang dipersepsikan positif dan menyenangkan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku karyawan yaitu bekerja "lebih dari" yang seharusnya yang dapat mereka kerjakan, seperti bersikap menolong, berpartisipasi aktif, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga maupun melindungi aset-aset perusahaan. Perilaku

ini yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian yang dilakukan oleh Moorman, dll (1998), Wayne, dkk (1997) dan Liden, dkk (1996) menemukan adanya pengaruh kuat dari dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik dukungan organisasi maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya di luar tugas-tugas resminya karena merasa bahwa organisasi memberikan apa yang mereka harapkan.

Menurut Klein, dkk., (2001) bahwa dukungan organisasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Dukungan diartikan sebagai kesenangan dan bantuan yang diterima melalui hubungan formal atau informal Organisasi yang mendukung, menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Hadipranata, 1999). Kecocokan ini ditunjukkan dengan perilaku yang positif terhadap organisasi, berusaha untuk tetap berada dalam organisasi, terlibat secara penuh dalam pekerjaan, memberikan kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1996). Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerja.

C. METODE PENELITIAN

Pengukuran dalam Penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari, skala persepsi terhadap iklim organisasi, skala dukungan sosial dan skala *organizational citizenship behavior*.

1. Skala Persepsi terhadap Iklim Organisasi

Skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya skor iklim organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan. Skala persepsi terhadap iklim organisasi yang disusun berdasarkan enam aspek yang dikemukakan oleh beberapa ahli (Litwin dan Stringer, 1995; Kolb dkk, 1984; Zammuto dan Krakower, 1991; Koys dan Decotris, 1991; Spencer dkk, 1998).

Keenam aspek tersebut adalah: kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan, dan fleksibilitas.

2. Skala Dukungan Organisasi

Skala Dukungan organisasi dikembangkan dari tulisan Amason dan Myria (1997). diukur dengan menggunakan 7 dimensi sebagai berikut: 1) Perhatian perusahaan terhadap keberadaan karyawan; 2) Pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan; 3) Perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai karyawannya; 4) Perhatian perusahaan terhadap kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil; 5) Kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan; 6) Perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan; 7) Kebanggaan perusahaan atas prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Skala *organizational citizenship behavior* (OCB)

Skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya OCB karyawan di organisasi tempatnya bekerja. Skala yang digunakan adalah Skala OCB yang disusun penulis berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Graham (dalam Bolino dkk, 2001).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Kontribusi persepsi iklim organisasi dan dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* digunakan Analisis Regresi Berganda (dua prediktor) Penggunaan analisis Regresi Berganda (dua prediktor) akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi iklim organisasi dan dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi iklim organisasi yang dimiliki oleh

para karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan dapat membantu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*

3. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan memiliki persepsi iklim organisasi yang tergolong sedang, dukungan organisasi yang tergolong sangat tinggi dan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong sangat tinggi pula.

2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian
Diharapkan agar para karyawan dapat mempertahankan pengaruh baik ini di dalam bekerja, sehingga meningkatkan dan mempertahankan kinerja dalam bekerja. Sehingga tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan dapat tercapai.
2. Saran Kepada Perusahaan
Bagi Manajemen PT. Alpin Boga Pangan, dapat mempertahankan dalam menciptakan iklim kerja lebih kondusif serta tetap memberikan dukungan terhadap dengan semua kebutuhan kerja karyawan, sehingga pengaruh positif ini dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1998. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. 2002. Citizenship

Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 27 (4): 505-522.

- Brown, S. p. & Leigh, T. W. 1996. A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 (4): 358-368.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., & Obel, B. 1999. *Tension and Resistance to Change in Organizational Climate : Managerial Implications for a Fast Paced World*. Boston : Kluwer Publishers.
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Dyne, L. V. & Ang, S. 1998. Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, Vol. 41 (6): 692- 703.
- Finche, (2009), Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Staf Pengajar Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, *Analitika*: 1 (1): 45-55
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organization*. 7th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. (terjemahan). Jakarta : Arcan.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & Osland, J. S. 1991. *The Organizational Behavior Reader*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

- Kurniawan, J. E. 2002. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi dengan Efikasi Diri pada Tenaga Penjualan Asuransi di PT AIG Lippo BAD Jateng II. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- MacKinzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Ahearne, M. 1998. Some Possible Antecedents And Consequences Of In-Role And Extra-Role Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, Vol. 62: 87-98.
- Myers, D. G. 1999. *Social Psychology*. Boston : McGraw-Hill College.
- Morrison, E. W. 1994. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 37(4): 1543-1567.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books. *and Organizational Psychology*. Vol.77(2): 193
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & McKenzie, S. B. 1997. Organizational Citizenship
- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (2): 108-117