**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI PADA SEBUAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PENDIDIKAN DI YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

****

*Oleh :*

*Yudha Agung Saputra*

*15082021*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI PADA SEBUAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PENDIDIKAN DI YOGYAKARTA**

**Yudha Agung Saputra**

Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[agungyudha501@gmail.com](mailto:agungyudha501@gmail.com)

**Abstrak**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi menghadapi berbagai tantangan, baik dari lingkungan eksternal maupun dari lingkungan internal dalam proses mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor internal yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Bahwa secara umum *Organization Citizenship Behavior* pegawai Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini masih perlu ditingkatkan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pegawai pada sebuah unit pelaksana teknis pendidikan di Yogyakarta. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 pegawai dengan masa kerja paling lama 30 tahun, dan paling singkat 1 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala *Likert*. Hasil dari kategorisasi penelitian adalah 5% (3 subjek) merasakan iklim organisasi dalam kategori positif dan 95% (57 subjek) merasakan iklim organisasi dalam kategori negatif. Skala *organizational citizenship behaviour* ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu tinggi sebesar 3.3% (2 subjek) sedang sebesar 10% (6 subjek) dan rendah sebesar 86.7% (52 subjek). Hasil perhitungan koefisien korelasi (r²) sebesar 0,598 menunjukkan bahwa variabel ikim organisasi Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 35,88% terhadap *organizational citizenship behavior*, sisanya 64,12 % dipengaruhi faktor-faktor lain. Teknik analisis data yang di gunakan adalah teknik analisis korelasi *Product Moment,* r hitung = 0,598 dengan p value 0,000 < 0,050 berarti ada korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

**Kata kunci** : iklim organisasi*, organizational citizenship behaviour (OCB)*

***RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH EMPLOYEE’S ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN AN EDUCATIONAL UNITS OF TECHNICAL EXECUTANT IN YOGYAKARTA***

**Yudha Agung Saputra**

*Psychology Department Of Mercu Buana University Yogyakarta*

[agungyudha501@gmail.com](mailto:agungyudha501@gmail.com)

***Abstract***

*Every organization has goals to be achieved. The organization faces various challenges, both from the external environment and from the internal environment in the process of achieving goals. Human resources are one of the most important internal factors for achieving organizational success. That in general the Organization of Citizenship Behavior, employees of an Educational Units of Technical Executant in Yogyakarta, still needs to be improved. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior of employees in that organization. The subjects used in this study were 60 employees. The longest working period is 30 years, and the shortest is 1 year. The data collection method used in this study is the Likert scale method. The results of the categorization of the study were 5% (3 subjects) felt the organizational climate in the positive category and 95% (57 subjects) felt the organizational climate in the negative category. The scale of organizational citizenship behavior is categorized into 3 category, there are high, medium, and low. The results of categorization based on the mean and standard deviation hypothetically obtained the results of high category is 3.3% (2 subjects), medium category is 10% (6 subjects) and low category is 86.7% (52 subjects). The results of the calculation of the correlation coefficient (r²) of 0.598 indicate that the organizational climate variables Employees in the Educational Units of Technical Executant in Yogyakarta have 35.88% contribution to organizational citizenship behavior, the remaining 64.12% is influenced by other factors. The data analysis technique used is the Product Moment correlation analysis technique, r count = 0.598 with p value 0,000 <0.050 means that there is a positive correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior.*

***Keywords****: organizational climate, organizational citizenship behavior.*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi menghadapi berbagai tantangan, baik dari lingkungan eksternal maupun dari lingkungan internal dalam proses mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor internal yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi. Menurut Dian A.K (2014), keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan pada kegiatan pemberdayaan manusia.

Sesuai dengan PermenPAN No. PER/18/M.PAN/11/2008, UPT (Unit Pelaksana Teknis) adalah organisasi mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau penunjang tertentu. Mandiri artinya diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan, perlengkapan sendiri, dan tempat kedudukan terpisah dari organisasi induknya. Tugas teknis operasional adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

Dalam Pergub DIY No. 56 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan OlahRaga maksud dan tujuan dibentuknya Unit Pelaksana Teknis ini yaitu untuk menampung urusan Pendidikan dan Menengah Kejuruan yang beralih dari Kabupaten atau Kota Ke Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta, serta sebagai pedoman penyelenggaraan pendidikan, kepemudaan, dan olahraga di lingkungan Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan salah satu visi dan misi dari Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknik secara profesional dan terstandar baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarananya, maka pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta tersebut, dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan secara profesional. Menurut Newland (2012) berpendapat bahwa kesuksesan dalam organisasi tidak lepas dari atribut peran daripada anggota pengurusnya, tanpa anggota pengurus sebuah organisasi tidak akan berdiri.

Bentuk perilaku yang diberikannya kepada organisasi seperti perilaku yang bijaksana, perilaku saling membantu, adanya dorongan kerja sama antar anggota organisasi, saling menghargai, bersedia bekerja ekstra, motivasi kerja yang tinggi merupakan indikasi dari bentuk bagian *organizational citizenship behavior* (Borman, 2004).

Martha (2014) mengungkapkan masalah atas rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* dapat terjadi pada pegawai. Sebagian pegawai yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah terkadang masih melakukan pekerjaannya belum sesuai waktu yang ditentukan dan masih sering terlambat masuk kerja. Di samping itu masih banyak pegawai yang belum pernah mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya. Sebagian yang hanya menjalankan tugasnya itu dengan menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain pegawai tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau di luar tugas pokoknya.

Organ dkk, (2006) mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Perilaku tersebut bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Perilaku rendahnyatingkat *organization citizenship behavior* terjadi pada seorang oknum pegawai Pemerintah Kota (pemkot) Yogyakarta berinisial IA yang terkena Operasi Tangkap Tangan (OTT) Saber Pungli Polda DIY bakal terkena sanksi. Saat ini IA masih menjalani pemeriksaan di Polda DIY. Dia tertangkap saat OTT Saber Pungli Polda DIY karena melakukan pemerasan dalam pengurusan IMB sebuah kafe. Dia tertangkap bersama sejumah barang bukti berupa uang tunai.

Tersangka IA adalah seorang tenaga bantuan (naban) yang tertangkap pada Kamis (18/1/2018) malam. Tersangka diketahui bertugas di bagian seksi pengendalian dan perencanaan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Yogyakarta. Meski hanya berstatus tenaga bantuan (naban), tetapi tersangka diduga berani melakukan pemerasan pengurusan IMB sebuah Cafe. Untuk itu, Forpi Kota Yogyakarta akan memastikan apakah dalam upaya pemerasan tersebut terstruktur, atau tersangka memeras seorang diri. "Tetapi kami harus memastikan kalau terstruktur, terstrukturnya seperti apa. Tapi juga bisa tersangka berjalan sendiri. Karena kalau dilihat dari kwitansinya juga rekayasa (palsu), "ungkap Hary. Kepala Divisi Pemantauan dan Investigasi Forpi Kota Yogyakarta, Baharuddin Kamba menambahkan, tertangkapnya naban oleh Tim Saber Pungli Polda DIY menguatkan dugaannya bahwa selama ini memang ada yang bermasalah di pengurusan IMB. "Ternyata terbukti (ada broker IMB) hari ini," ungkapnya. Kamba melanjutkan, praktek dugaan pemerasan tersebut tidak menutup kemungkinan juga terjadi di Organisasi Perangkat Daerah (OPD karenanya, pihaknya akan melakukan investigasi dengan mengumpulkan data di lapangan. ( Usman Hadi – *Detik New*s, Rabu, 24 Januari 2018, 15:09 WIB )

Peneliti juga melakukan wawancara dengan sepuluh pegawai di bulan Agustus 2018 pada sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta yaitu untuk memperoleh gambaran tugas-tugas, tanggung jawab, dan masalah-masalah yang dialami oleh para pegawai. Menurut lima dari sepuluh orang pegawai mengatakan bahwa secara umum *Organization Citizenship Behavior* pegawai Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini masih perlu ditingkatkan.

Dari wawancara tersebut rendahnya perilaku *organization citizenship behavior* para pegawai di atas tentu akan berdampak kurang menguntungkan bagi Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini, karena menurut Adhiyana (2015) pegawai yang memiliki *organization citizenship behavior* rendah hanya akan mementingkan dirinya sendiri dan tidak menjadikan kepentingan organisasi sebagai suatu keutamaan. Implikasinya pegawai tidak memiliki kemauan untuk melakukan tugas-tugas ekstra seperti: bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, dan mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif (Adhiyana, 2015).

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam *organization citizenship behavior* menurut Organ dkk, (2006) antara lain : 1). Budaya dan iklim organisasi. 2). Kepribadian dan suasana hati. 3). Komitmen Organisasi 4). Tipe Kepemimpinan 5). Persepsi terhadap dukungan organisasional 6). Masa kerja 7). Jenis Kelamin 8). Latar Belakang Pendidikan.

Menurut Bolino dan Turnley (2003) bahwa ada hubungan signifikan antara *organization citizenship behavior* dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Pegawai merasakan bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai, maka akan memunculkan *organization citizenship behavior* , oleh karena itu iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *organization citizenship behavior.*

Menurut (Wirawan, 2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya, pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota oraganisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Wirawan (2007) menyatakan dalam penelitiannya terdapat tujuh dimensi yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi, meliputi : 1) Keadaan lingkungan fisik Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. 2) Keadaan lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi yang dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi. 3) Pelaksanaan sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya, karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda. 4) Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan. 5) Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama. 6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergikan, dan ketangkasan. 7) Budaya organisasi. Budaya organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dimensi - dimensi iklim organisasi yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan budaya organisasi.

Iklim organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, hal tersebut ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Wahyuli (2007) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *organization citizenship behavior* pegawai PT. Jati Mas Indonesia menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.788 dengan taraf signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0.05 dan bernilai positif. Hal ini berarti adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan dengan *organization citizenship behavior* pegawai .

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain *organization citizenship behavior*. Hal ini didukung oleh Hasil penelitian (Wahyuli, 2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan *organization citizenship behavior* pegawai. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu organisasi akan diikuti dengan tingginya *organization citizenship behavior* pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan iklim organisasi akan menunjukan kinerja yang positif dan sesuai dengan tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja, maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan kinerja pegawai. Wirawan, (2007).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penting yang membentuk dan meningkatkan *organization citizenship behavior* pegawai adalah dengan iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *organization citizenship behavior* pegawai pada sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah 60 pegawai Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta, terdiri dari 10 pegawai wanita dan 50 pegawai pria. Responden termuda berusia 23 tahun dan yang tertua berusia 57 tahun. Pendidikan terakhir subjek berkisar antara SMP, SMA atau sederajat sampai dengan S2. Ada dua data yang diperoleh yaitu data *organization citizenship behavior* dan data iklim organisasi. Tingkat *organization citizenship behavior* dan iklim organisasi dari subjek penelitian dapat tergambar berdasarkan skor kasar *organization citizenship behavior* dan skala iklim organisasi.

Pengumpulan data menggunakan Skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2015), yang terdiri atas 2 skala yaitu Skala Iklim Organisasi Dan Skala *Organization Citizenship Behavior*. Subjek penelitian diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Metode analisis data menggunakan analisis *Product Moment*, karena sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono, 2014). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Product Service Solutions)* versi 17.0 for windows.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh r hitung = 0,600 dan r tabel pada derajat bebas (db) = n – 2 = 60 – 2 = 58 dengan α = 0,05 adalah 0,254. Karena r hitung = 0,600> 0,254 dengan p value 0,000 < 0,050 berarti ada korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Korelasi positif antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior*, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah tingkat organizational citizenship behavior. Hasil analisa menunjukkan nilai signifikansi (0,000) < α (0,050) yang berarti bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha yang berbunyi: “ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*” diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuli (2007) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *organization citizenship behavior* pegawai PT. Jati Mas Indonesia menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.788 dengan taraf signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0.05 dan bernilai positif. Hal ini berarti adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan dengan *organization citizenship behavior* pegawai . Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Wahyuli, 2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu organisasi akan diikuti dengan tingginya *organization citizenship behavior* pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan iklim organisasi akan menunjukan kinerja yang positif dan sesuai dengan tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja, maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan kinerja pegawai. Wirawan, (2007).

Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa Ikim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan koefisien korelasi (R2) sebesar 0,598 menunjukkan bahwa variabel Ikim organisasi pegawai pada sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 64,12 % terhadap *organizational citizenship behavior*, sisanya 35,88 % dipengaruhi faktor-faktor lain seperti faktor budaya, kepribadian dan suasana hati, komitmen organisasi, tipe kepemimpinan, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, Hasil kategorisasi *organizational citizenship behavior* yaitu tinggi 3.3%, sedang 10%, dan rendah 86.7% . Sedangkan hasil dari kategorisasi iklim organisasi yang menunjukkan bahwa 5% merasakan iklim organisasi dalam kategori positif dan 95% merasakan iklim organisasi dalam kategori negatif. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta memiliki iklim organisasi yang rendah dan *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Menurut (Wirawan, 2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya, pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Satria, 2005) 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 terhadap pekerjaanya. Menurut (Wirawan, 2007) dimensi iklim organisasi yaitu : (a). keadaan lingkungan fisik, (b). keadaan lingkungan sosial,(c). pelaksanaan sistem manajemen,(d). produk, (e). konsumen yang dilayani, (f). kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan (g). budaya organisasi.

Dimensi lingkungan fisik menurut Lewa dan Subono (2005) yaitu lingkungan didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubugan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Suasana bathin atau psikologis seorang individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaan (Malayu Hasibuan, 2007), dan menurut Carol Travis (2008) lingkungan yang sehat juga meningkatkan fungsi mental. Keadaan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Nurhayati,dkk (2006). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati,dkk (2006) menemukan adanaya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

Dimensi lingkungan sosial merupakan bagian dari lingkungan kerja. Lingungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai memiliki semangat dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dibebankan terhadapnya dapat diselesaikan dengan ketepatan waktu yang baik juga, sehingga dengan begitu pegawai dapat mengerjakan tugas lainnya atau menolong rekannya. Dimensi pelaksanaan sistem manajemen menurut Podsakoff, dkk (2000) *organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan sistem manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Jika pegawai merasa puas dengan hasil yang didapat diorganisasi tempat saya bekerja, maka perilaku pegawai yang puas dapat menyebabkan konsumen puas akan pelayanan dari pegawai tersebut (Wulani, 2005).

Dimensi kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi menurut (Wirawan 2007) juga bagian dari iklim organisasi, dengan persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangatlah mempengaruhi iklim organisasi. Jika kondisi fisik pegawai sedang dalam performa yang sehat bugar baik jasmani dan rohani, lalu ditambah dengan kondisi kejiwaan pegawai seperti komitmen dalam berorganisasi, moral kebersamaan antar sesama karyawan dalam keadaan yang baik, maka akan menciptakan sesuatu yang positif untuk organisasi, dan dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain *organizational citizenship behavior.* Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya (Kartika, 2010).

Hasil kategorisasi *organizational citizenship behavior* yaitu tinggi 3.3%, sedang 10%, dan rendah 86.7%. Sedangkan hasil dari kategorisasi iklim organisasi yang menunjukkan bahwa 5% merasakan iklim organisasi dalam kategori positif dan 95% merasakan iklim organisasi dalam kategori negatif. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta memiliki iklim organisasi yang rendah dan *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan ada korelasi pada tiap dimensi Iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* kondisi ini sesuai dengan pendapat (Brahmana & Sofyan, 2007) yang menemukan dalam beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk *organizational citizenship behavior* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah Korelasi antara nilai iklim organisasi dengan nilai *organizational citizenship behaviour* adalah r hitung = 0,600 dan r tabel pada derajat bebas (db) = n – 2 = 60 – 2 = 58 dengan α = 0,05 adalah 0,254. Karena r hitung = 0,598 > 0,254 dengan p value 0,000 < 0,050 berarti ada korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour*. Korelasi positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour*, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah tingkat *organizational citizenship behaviour*. Hasil analisa menunjukkan nilai signifikansi (0,000) < α (0,050) yang berarti bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha yang berbunyi: “ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour*” diterima.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* adalah diterima, ditunjukkan dengan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,598 > 0,254 dengan nilai signifikansi (0,000) < α (0,050). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* yang berarti semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behaviour*, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat *organizational citizenship behaviour*. Hasil perhitungan menunjukkan dalam persen 36% dengan koefisien determinan (r²) = 0,598 yang mana angka tersebut menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel iklim organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* dan 64,12% dipengaruhi oleh variabel lain.

**SARAN**

1. Bagi subjek

Skor skala *organizational citizenship behaviour* dengan kategori rendah sebesar 86.7% (52 subjek), dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behaviour* pada pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini masih rendah, maka pegawai diharapkan untuk mampu meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* di organisasi tempat mereka bekerja dengan cara berusaha beradaptasi dengan iklim organisasi tempat pegawai bekerja dan berusaha untuk mencintai pekerjaan yang ditekuni sehingga terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan diri-sendiri dan pihak organisasi.

2. Bagi Instansi

Dengan hasil skor skala *organizational citizenship behaviour* dengan kategori rendah sebesar 86.7% (52 subjek), maka hendaknya Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini dapat membenahi sistem manajemen, dan memberikan edukasi tentang pentingnya perilaku *organizational citizenship behaviour* dengan mengadakan pelatihan-pelatihan agar menumbuhkan sikap *organizational citizenship behaviour* yang tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian tentang “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta”, ini mempunyai banyak dimensi di masing-masing variabel, dan mempunyai aitem favorable dan unvaforable masing-masing sebanyak 4 aitem, sehingga proses pengambilan data sangat banyak dan peneliti menemukan kesukaran dalam memilah data dengan melibatkan 60 responden, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel *organizational citizenship behaviour* dengan memilih dimensi lainnya yang memudahkan bagi peneliti selanjutnya, dikarenakan apabila pengambilan data atau kuisioner ditinggal atau dititipkan oleh pihak lain, maka hasil belum dapat maksimal, serta memasukkan metode wawancara dengan beberapa responden agar data yang dihasilkan diharapkan akan lebih baik dan berkolerasi positif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adhiyana (2015) Dimensi) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi . Journal of Applied Psychology, 8(2),1-10.

Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bolino, R.A. & Turnley, W.H. (2003). *Going the Extramile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior*.

Borman, W.C. (2004). *The Concept Of Organizational Citizenship*. *Current Directions in Psychological Science*, *13*, 238-241 .

Brahmana, S.S. & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* di Utama. *Laporan Penelitian*. Tidak diterbitkan .

Carol Tavris (2008) Psikologi Jilid 1, Edisi 9. Jakarta : Erlangga.

Dian A.K (2014)*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Perusahaan, HUMANIORA, Vol.5 No.1 April 2014: 62-70.

*Leadership Quaterly* , Vol. 13, 193-215.

Lewa dan Subono (2005) Perilaku dan Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.

Malayu Hasibuan, (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Martha, D. (2014). Hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.* 1 (3), 59-79

Newland, S. J. (2012). *Organizational Citizenship Behavior-Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization.*

Novliadi, F. (2007). *Organizational Citizenship Behavior* karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia,2*(1), 39-46.

Nurhayati,dkk (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Haji Masaung.

Organ,dkk (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. USA: Sage Publications,Inc.*

Pergub DIY No. 56 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan OlahRaga. PermenPANNo. PER/18/M.PAN/11/2008 UPT (Unit Pelaksana Teknis).

Permen PAN No. PER / 18 / M.PAN / 11 / 2008, UPT (Unit Pelaksana Teknis).

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.* *Journal of Management*, *26*(*3*), 513-563.

Satria, Y. (2005). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, Vol.9, No.2, Desember 2005. 120- 128.

Wahyuli (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan. http://digilib.umm.ac.id.*

Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Wulani, (2005). Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.Jurnal Studi Bisnis. Vol. 3, No.1, Hal.13-25.

www. Detik News.com, Rabu, 24 Januari 2018, Seorang Oknum Pegawai Pemerintah Kota (pemkot) Yogyakarta berinisial IA yang terkena Operasi Tangkap Tangan (OTT) Saber Pungli Polda DIY ,Diakses pada tanggal 18 Mei 2018.

Zurasaka, A. ( 2008). *Teori Perilaku Organisasi.* <http://zurasaka.wordpress.com> /2008/11/25/perilaku-organisasi. Diakses tanggal 10 Mei 2015.

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH EMPLOYEE’S ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN AN EDUCATIONAL UNITS OF TECHNICAL EXECUTANT IN YOGYAKARTA**

**PUBLICATION MANUSCRIPT**

****

*By :*

*Yudha Agung Saputra*

*15082021*

**FACULTY OF PSYCHOLOGY MERCU BUANA UNIVERSITY OF YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

***RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH EMPLOYEE’S ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN AN EDUCATIONAL UNITS OF TECHNICAL EXECUTANT IN YOGYAKARTA***

**Yudha Agung Saputra**

*Psychology Department Of Mercu Buana University Yogyakarta*

[agungyudha501@gmail.com](mailto:agungyudha501@gmail.com)

***Abstract***

*Every organization has goals to be achieved. The organization faces various challenges, both from the external environment and from the internal environment in the process of achieving goals. Human resources are one of the most important internal factors for achieving organizational success. That in general the Organization of Citizenship Behavior, employees of an Educational Units of Technical Executant in Yogyakarta, still needs to be improved. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior of employees in that organization. The subjects used in this study were 60 employees. The longest working period is 30 years, and the shortest is 1 year. The data collection method used in this study is the Likert scale method. The results of the categorization of the study were 5% (3 subjects) felt the organizational climate in the positive category and 95% (57 subjects) felt the organizational climate in the negative category. The scale of organizational citizenship behavior is categorized into 3 category, there are high, medium, and low. The results of categorization based on the mean and standard deviation hypothetically obtained the results of high category is 3.3% (2 subjects), medium category is 10% (6 subjects) and low category is 86.7% (52 subjects). The results of the calculation of the correlation coefficient (r²) of 0.598 indicate that the organizational climate variables Employees in the Educational Units of Technical Executant in Yogyakarta have 35.88% contribution to organizational citizenship behavior, the remaining 64.12% is influenced by other factors. The data analysis technique used is the Product Moment correlation analysis technique, r count = 0.598 with p value 0,000 <0.050 means that there is a positive correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior.*

***Keywords****: organizational climate, organizational citizenship behavior.*

**PREFACE**

Every organization has goals to be achieved. Human resources are one of the most important internal factors for achieving organizational success. Human resources are an inseparable part of an organization's success. According to Dian A.K (2014), the success of organizational management is very determined by human empowerment activities.

In accordance with the PermenPAN Number. PER/18/M.PAN/11/2008, UPT (Unit Pelaksana Teknis) is an independent organization that carries out certain operational and / or supporting technical tasks. “Mandiri” means that it is given the authority to manage staff, finance, equipment itself, and a separate place from the parent organization. The operational technical task is the task of carrying out certain technical activities that are directly related to community service.

In Governor Regulation (Pergub) DIY No. 56 Year 2016 about Establishment, Organizational Structure, Description of Duties and Functions, and Work Procedures of “Unit Pelaksana Teknis” on “Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga” the purpose of the formation this UPT is to accommodate Vocational Education and Intermediate affairs that switch from Kabupaten or Kota to Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta, as well as guidelines for Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga in the environment of Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta.

As well as guidelines for the Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga in the environment UPT Pendidikan in Yogyakarta, namely organizing education and technical training in a professional and standardized both human resources and facilities and infrastructure. The main tasks and functions of this Educational UPT in Yogyakarta is in accordance with Governor Regulation Number 49 year 2008 are 1.) Organizing education, training, and engineering development, 2.) Preparation of the educational unit of technical executant program, 3.) Organizing administration, 4.) Executant of technical education and training for Vocational High School students in groups technology and industry in implementing the Vocational High School curriculum, 5.) Executant of technical education and training for agencies, the Business World (DU), the Industrial World (DI), and the community 6). Implementation and provision of student practice facilities from State and Private Higher Education Institutions, 6.) Consultation, observation, development and engineering services in the engineering field, 7.) Services and production in the engineering field, 8.) Implementation of collaboration with the Technical Vocational High School, Engineering courses, the business world and the industrial world in the development of Human Resources and Technology, 9.) Implementation of program evaluation and preparation of Educational UPT 10.) Implementation of other tasks given by superiors in accordance with the duties and functions, the employees at this Educational UPT in Yogyakarta, required to improve the quality of service to customers in a professional manner.

In order tasks and functions of Educational UPT in Yogyakarta that can be implemented to the maximum, so it needs to improve performance. For this reason, it is expected that employees who have the ability to empathize in working improve performance. The ability to empathize is a manifestation of an employee as a social being. With empathy, a person will be able to understand other people and their environment which will then lead to voluntary behavior to help and shape prosocial behavior (Howe, 2015). Prosocial behavior is often also referred to as *Organizational Citizenship Behavior* or abbreviated as OCB in the organization. OCB is another term for citizenship behavior in organizations. This is as stated by Robbins and Judge (2015), that citizenship behavior is discretionary behavior that contributes to the psychological and social environment of the workplace.

According to Murugesan, Raja, and Kannan (2013), that OCB includes "pro-social" or discretionary ethical behavior, such as; helping new employees in the organization, helping coworkers, not using the rest of the time in vain, and willing to do any work outside the specified description.

Organ et al, (2006) defining OCB is individual behavior that is free, and does not directly get an award from the formal reward system, but as a whole can increase the efficiency and effectiveness of organizational functions. Such behavior is free and voluntary, because the behavior is not required by role requirements or job descriptions that are clearly demanded under the contract with the organization, but rather as a personal choice.

Martha (2014) revealed that problems with the low level of OCB can occur to employees. Some employees who have a low OCB level sometimes still do their jobs not according to the specified time and are still often late for work. In addition, there are still many employees who have never done work outside their main job. Some are only carrying out their duties by waiting for orders from their superiors, in other words the employee does not have his own initiative to do his work and do other work or outside his main duties.

The low level of OCB behavior occurs in a person who is an employee of the City Government (Pemkot) of Yogyakarta with the initial IA who is affected by “Operasi Tangkap Tangan” (OTT) for extortion of the Polda DIY Police will be subject to sanctions. Currently IA is still undergoing an examination at the Yogyakarta Regional Police. He was caught when OTT by Saber Pungli of Regional Police of DIY for extortion in the administration IMB in a cafe, which is accessed from (Usman Hadi – *Detik New*s, Wednesday, January 24th, 2018, 15:09 WIB). Researchers also conducted interviews with ten employees in August 2018th on an Educational UPT in Yogyakarta to get an overview of the tasks, responsibilities and problems experienced by the employees. According to five of ten employees said that in general OCB employees of this Educational UPT in Yogyakarta still needs to be improved. From the interview, the low behavior of OCB employees above will certainly have an unfavorable impact on the Educational UPT in Yogyakarta. The explanation is as stated (Kaswan, 2015) that OCB's behavior is voluntary, is not recognized directly by the formal reward system, and is overall increases the effectiveness of organizational functions. More than that, OCB has an impact on overall performance, both individual performance in the organization and organizational performance.

Some of the factors that influence in OCB according to Organ et al, (2006) include: 1). Culture and climate of the organization. 2). Personality and mood. 3). Organizational Commitment 4). Types of Leadership 5). Perception of organizational support 6). Working period 7). Gender 8). Educational background.

According to Bolino and Turnley (2003) that there is a significant relationship between OCB with individuals who feel that organizations value their contributions and pay attention to their well-being. Employees feel that the organization's attention and care causes them to reciprocate to the organization by engaging in constructive behaviors outside the organization's work requirements. Likewise, if the organization is able to provide an organizational climate that is positively perceived by employees, OCB will emerge, therefore organizational climate is one of the factors that influence OCB.

This was also shown in an interview in September 2018 at an Educational UPT in Yogyakarta. Employees said that there was no appreciation for outstanding employees, and only hoped for the sincerity of employees in carrying out tasks outside their job desk, and there are still many employees entering retirement age, so that the level of morale, and energy in working is still lacking in the dimensions of the organization's climate, this includes the dimensions of social environmental conditions and the physical and psychological conditions of members of the organization. On the dimensions of the implementation of the management and customer systems served by employees, it is said that in proposing the need for damaged materials or tools is still complicated because it is hampered by a convoluted bureaucratic system, so that in the process of serving consumers or customers experiencing delays and consumers sometimes feel disappointed.

From the results of the interview it can be concluded that the organizational climate at an Educational UPT in Yogyakarta is also still lacking. When the organizational climate is not conducive, it causes employees to be dissatisfied, unhappy, and uncomfortable with their work so that in the end the employee feels that the office is unpleasant. If these feelings are allowed to continue, it will cause harm to the organization itself such as high absenteeism, decreased employee performance, increased errors in work, disobedience, complaining, until leaving the organization (Robbins, et al. 2001). The same thing was expressed by Adenike, A. (2011) who stated that employees who were unhappy and dissatisfied with their work would produce poor performance and even many employees would leave the organization. Thus the assessment of organizational climate can be done by digging data from individual perceptions in the organization.

This phenomenon regarding the organizational climate is seen from the behavior of this UPT’s employees, where staff employees who feel respect for outstanding employees are still missing, and only hope for the sincerity of employees in carrying out tasks outside their job desk, which then creates an unpleasant atmosphere in the organization. Unpleasant atmosphere causes uncomfortable feelings from employees, finally voluntary behavior helps each other and the willingness to work more than the job description specified in the organization will be difficult for employees to do. This is in line with what was stated by Unika P. and Kartika S.D (2010), that if the organizational climate is perceived positively, then individuals as members of the organization will voluntarily carry out their work within the organization beyond what is expected and carried out.

According to (Wirawan, 2007) organizational climate is the perception of members of the organization (individually and in groups) and those who are constantly in contact with the organization (for example, suppliers, consumers, consultants, and contractors) about what is or happens in the organization's internal environment routinely, which influences the attitude and behavior of the organization and the performance of the organization members which then determines the organization's performance.

Wirawan (2007) states in his research that there are seven dimensions used to measure organizational climate, including : 1) Physical environment The physical environment is the environment that relates to the place, equipment, and work processes. Employees' perceptions about their workplace create employee perceptions about the organization's climate. 2) Social environment is an interaction between members of an organization that can be formal, informal, family, or professional. All of these relationships determine the organizational climate. 3) The implementation of a management system is a pattern of the process of implementing organizational management. Indicators of management factors that influence the work climate are numerous, for example, different organizational characteristics (educational institutions, hospitals, military, etc.) give rise to different organizational climates. 4) Products are goods or services produced by the organization. The product of an organization greatly determines the organizational climate. For example, the climate of a cleaning service organization whose products are in the form of waste cleaning services, is different from the climate of a banking company organization whose products are financial services. 5) Consumers served. Consumers served and for whom the product is intended, influence the organizational climate. For example, the organizational climate of a children's part clinic in a hospital is different from the rheumatic clinic which generally serves adults in the same hospital. 6) Physical and psychological condition of organization members. Perceptions regarding the physical and psychological condition of members of an organization greatly affect the organizational climate. Included in physical conditions are health, fitness, energy, and dexterity. 7) Organizational culture. Organizational culture greatly influences the organizational climate. Both organizational culture and organizational climate affect organizational behavior of members of the organization which then affect their performance. For example, if a code of ethics is carried out systematically, it will affect employees' perceptions about their social environment, and then there will be an ethical climate in the organizational environment. Likewise in organizational culture there are written norms, but many are violated by members of the organization and without sanctions, giving rise to a negative organizational climate. From the explanation above, it can be concluded that the dimensions of organizational climate are physical environment, social environment, management system implementation, products, consumers served, physical and psychological conditions of organizational members, and organizational culture.

Organizational climate is related to the creation of a conducive work environment, this is shown in research conducted by Wahyuli (2007) regarding the relationship between organizational climate and employees of PT. Jati Mas Indonesia’s OCB shows the correlation coefficient of 0.788 with a significance level of 0.000. The significance value is below the predetermined significance value, which is 0.05 and is positive. This means that there is a very significant relationship between organizational climate with employees’s OCB.

Organizational climate will have a positive impact if the organizational climate meets the feelings and needs of employees. Climate is determined by how well members are directed, built and valued by organizations so as to form positive behavior patterns, including OCB. This is supported by research results (Wahyuli, 2007) which show a very significant relationship between Organizational Climate and employees’s OCB. This means that the more conducive organizational climate in an organization will be followed by high employees’s OCB. Employees who are satisfied with the organizational climate will show positive performance and in accordance with organizational goals, whereas employees who are dissatisfied with the organizational climate in which they work will have an effect on decreasing employee productivity and performance. Wirawan, (2007).

Based on the background description above, it can be concluded that one of the important factors that shape and improve employee’s OCB is the organizational climate. Organizational climates will determine someone to carry out their duties and responsibilities according to procedures or not, so researchers formulate the problem in this study is: Is there a relationship between organizational climate with employees’s OCB at an Educational UPT in Yogyakarta?

**METHOD**

The subjects in this study were 60 UPT Education employees in Yogyakarta, consisting of 10 female employees and 50 male employees. The youngest respondent is 23 years old and the oldest is 57 years old. The last education subject ranges from junior high, high school or equivalent until S2. There are two data obtained, they are OCB data and organizational climate data. OCB levels and organizational climate of the research subjects can be illustrated based on OCB rough scores and organizational climate scale.

Data collection uses a Likert Scale. Likert Scale is a scale in which the respondent's statements are asked to state conformity or non-compliance with the content of the statement (Azwar, 2015), which consists of 2 scales namely Organizational Climate Scale and OCB Scale. Research subjects were asked to choose one of the answers that have been provided with 4 alternative answers, namely: Very Appropriate (SS), Appropriate (S), Unsuitable (TS) and Very Not Suitable (STS). The method of data analysis uses Product Moment analysis, because it is appropriate to test hypotheses regarding the relationship between one independent variable and one dependent (Sugiyono, 2014).

**RESULTS AND DISCUSSION**

Based on the results of product moment correlation analysis obtained r count = 0.600 and r table at free degrees (db) = n - 2 = 60 - 2 = 58 with α = 0.05 is 0.254. Because r arithmetic = 0,600> 0,254 with p value 0,000 <0,050 means there is a positive correlation between organizational climate and OCB. A positive correlation between organizational climate and organizational citizenship behavior means that the more positive the organizational climate, the higher the OCB level, conversely the more negative the organizational climate, the lower the OCB level. The analysis shows the significance value (0,000) <α (0.050) which means that Ho is rejected, while Ha which reads: "there is a positive relationship between organizational climate and OCB" is accepted.

The results of this study support previous research conducted by Wahyuli (2007) regarding the relationship between organizational climate and employees of PT. Jati Mas Indonesia’s OCB shows a correlation coefficient of 0.788 with a significance level of 0.000. The significance value is below the predetermined significance value, which is 0.05 and is positive. This means that there is a very significant relationship between organizational climate with OCB employees. This is also strengthened by the results of research (Wahyuli, 2007) which shows a very significant relationship between organizational climate and employees’s OCB. Based on the second interview conducted by researchers on UPT Education employees about OCB variables found several indications on the dimensions; altism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness, from the interview the low behavior of OCB of the above employees will certainly have an unfavorable impact on the Educational UPT in Yogyakarta. Based on the second interview conducted by researchers to reveal the dimensions of the organizational climate as seen from several Indicators in the organizational climate dimension, it was concluded that the organizational climate at the Educational UPT in Yogyakarta was still lacking, these indicators are based on research from Wirawan (2007). Climate is determined by how well members are directed, built and valued by organizations so as to form positive behavior patterns, including OCB. An open organizational climate, however, is only created if all members have a positive perception of the organization (Unika P. and Kartika S.D, 2010). This means that the more conducive organizational climate in an organization will be followed by high OCB employees. Employees who are satisfied with the organizational climate will show positive performance and in accordance with organizational goals, whereas employees who are dissatisfied with the organizational climate in which they work will have an effect on decreasing employee productivity and performance. Wirawan, (2007).

The existence of this correlation proves that organizational Ikim influences OCB. The acceptance of this hypothesis shows a correlation coefficient (R2) of 0.598 indicating that the Ikim variable of the employee organization at an Educational UPT in Yogyakarta has a contribution of 64.12% to OCB, the remaining 35.88% is influenced by other factors such as cultural, personality and mood factors, organizational commitment, leadership type, perception of organizational support, years of service, sex, educational background, The results of OCB categorization are high 3.3%, moderate 10%, and low 86.7%. While the results of the organizational climate categorization show that 5% feel the organizational climate in the positive category and 95% feel the organizational climate in the negative category. The categorization results show that employees who work at Educational UPT in Yogyakarta have a low organizational climate and a low OCB.

According to (Wirawan, 2007) organizational climate is the perception of members of the organization (individually and in groups) and those who are constantly in contact with the organization (for example, suppliers, consumers, consultants, and contractors) about what is or happens in the organization's internal environment routinely, which affects organizational attitudes and behavior and the performance of members of the organization which then determines organizational performance (Satria, 2005) states that organizational climate is the nature of the work environment or psychological environment in the organization that is felt by workers or members of the organization and is considered to be able to influence workers' attitudes and behavior towards the work. According to (Wirawan, 2007) organizational climate dimensions are: (a). state of the physical environment, (b). state of social environment, (c). implementation of management systems, (d). product, (e). consumers served, (f). physical and psychological condition of the members of the organization, and (g). organizational culture.

Climate is determined by how well members are directed, built and valued by organizations so as to form positive behavior patterns, including organizational citizenship behavior. An open organizational climate, however, is only created if all members have a positive perception of the organization (Kartika, 2010).

Based on the explanation above, it can be concluded that there is a correlation in each dimension of organizational climate with organizational citizenship behavior. This condition is in accordance with the opinion (Brahmana & Sofyan, 2007) which found in several studies that one of the important factors that shape organizational citizenship behavior is organizational climate. Organizational climate will determine whether someone performs their duties and responsibilities according to established procedures or not.

**CONCLUSION**

Research data categorization according to Azwar (2015) is used to place individuals into separate groups in stages according to a continuum based on measured attributes. The table shows the categorization of the Organizational Climate scale score which shows that 5% (3 subjects) felt the organizational climate in the positive category and 95% (57 subjects) felt the organizational climate in the negative category.

This OCB scale is categorized into 3 namely high, medium and low. The results of categorization based on the mean and standard deviation hypothetically obtained results of high categorization of 3.3% (2 subjects) medium categorization of 10% (6 subjects) and low category of 86.7% (52 subjects).

**RECOMMENDATION**

1. For the subject

Scale score of organizational citizenship behavior with a low category of 86.7% (52 subjects), it can be concluded that the level of organizational citizenship behavior among employees working at Educational UPT in Yogyakarta is still low, then employees are expected to be able to improve organizational citizenship behavior behavior in the organization where they are work by trying to adapt to the organizational climate where employees work and trying to love the occupied work so as to avoid things that can harm themselves and the organization.

2. For Agencies

With the OCB scale score with a low category of 86.7% (52 subjects), the UPT Education in Yogyakarta should be able to improve existing human resources so that they can play a role in the success and progress of the organization, and provide education about the importance of OCB behavior for this organization*.*

3. For further researchers

The Research of "The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior of Employees at an Educational UPT in Yogyakarta" has many dimensions in each variable, and has a favorable and unvaforable item of 4 items each, so that the process of data retrieval is very numerous and researchers find difficulties in sorting data by involving 60 respondents, so for further researchers it is advisable to examine the variable organizational citizenship behavior by choosing other dimensions that make it easier for future researchers, because if the data retrieval or questionnaire is left or left by other parties, then the results can not be maximized, and include interview methods with several respondents so that the resulting data is expected to be better and positively correlated.

**REFERENCES**

Adenike, A. (2011*).* Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction : Evidence from covenant university. *Bussines Intelligence Journal*. 4 (1), 151-164.

Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bolino, R.A. & Turnley, W.H. (2003). *Going the Extramile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior*.

Brahmana, S.S. & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* di Utama. *Laporan Penelitian*. Tidak diterbitkan.

Dian A.K (2014)*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Perusahaan, HUMANIORA, Vol.5 No.1 April 2014: 62-70.

Kaswan, (2015). Sikap kerja, dari teori dan implementasi sampai bukti. Bandung: Alfabeta

Martha, D. (2014). Hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.* 1 (3), 59-79.

Murugesan, S., Raja, N., & Kannan, M. (2013). *Perceived organisational climate correlates organisational citizenship behaviour: A study among the software professionals.* American International Journal of Research in Humanities*,* Arts and Social Sciences (AIJRHASS), 3(2), 209- 216.

Organ,dkk (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. USA: Sage Publications,Inc.*

Pergub DIY No. 56 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan OlahRaga. PermenPANNo. PER/18/M.PAN/11/2008 UPT (Unit Pelaksana Teknis ).

Peraturan Gubernur Nomor 49 tahun 2008, tentang Rincian dan Fungsi Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Permen PAN No. PER / 18 / M.PAN / 11 / 2008, UPT (Unit Pelaksana Teknis).

Satria, Y. (2005). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, Vol.9, No.2, Desember 2005. 120- 128.

Robbins, dkk. (2001). Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Apliakasi, Jilid.1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Unika P. dan Kartika S.D, (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.

Wahyuli (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan.* [*http://digilib.umm.ac.id*](http://digilib.umm.ac.id)*.*

Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Usman Hadi (2018, 24 Januari 2018) Pemkot Yogya Bakal Beri Sanksi Pegawai yang Kena OTT. www.Detik.News.com. Diakses dari <https://m.detik.com/news/berita-jawa-tengah/d-3831213/pemkot-yogya-bakal-beri-sanksi-pegawai-yang-kena-ott>.

Zurasaka, A. ( 2008). *Teori Perilaku Organisasi.* <http://zurasaka.wordpress.com> /2008/11/25/perilaku-organisasi. Diakses tanggal 10 Mei 2015

15082021\_Yudha Agung Saputra\_Kelas 23 malam\_Skripsi Full text