

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) KARYAWAN
BAGIAN TEKNIK PT. TERMINIX INDONESIA
PASURUAN**

Ahmad Mukoffi

Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

ABSTRAKSI: Karyawan berkarakteristik individu yang baik dan ditunjang dengan iklim organisasi yang kondusif akan berupaya semaksimal mungkin memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan. Bahkan, karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bukti menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dan melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang tidak.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Sampel penelitian ini berasal dari jumlah populasi karyawan PT. Terminix Indonesia Pasuruan dengan menggunakan metode *total sampling*. Untuk memenuhi tujuan penelitian, data primer diolah melalui uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Sedangkan hipotesis diuji dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 18 melalui uji-t untuk hipotesis parsial, dan uji-F untuk hipotesis simultan dengan taraf kepercayaan (signifikansi) 5%.

Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa: (1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. (2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. (3) Karakteristik individu memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji-F dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Perhitungan data dengan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,808; maka pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan adalah sangat kuat. Selain itu, diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,652. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh sebesar 65,2% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Sedangkan sisanya, yakni 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi permasalahan. Untuk

mengantisipasi hal tersebut, hendaknya suatu organisasi memandang manusia bukan lagi sebagai beban melainkan sebagai aset berharga dalam pencapaian tujuan. Pembentukan kepribadian seseorang agar menjadi sumber daya

manusia yang baik memang memerlukan waktu dan proses yang lama serta upaya yang tidak boleh berhenti. Hal ini diperlukan sebagai dasar terbentuknya karakteristik individu tertentu yang berbeda dengan individu lainnya dalam mempertahankan kelangsungan hidup.

Sumber daya manusia selalu berkembang dinamis seiring dengan berjalannya waktu. Perubahan tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada roda kegiatan perusahaan sebagai bentuk organisasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dan karyawan harus menjadi mitra (*partner*) dalam mencapai tujuan, sehingga mereka saling memahami karakteristiknya masing-masing. Karyawan juga dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik agar dapat menciptakan iklim yang sehat di dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah perkara yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

Karyawan berkarakteristik individu yang baik dan ditunjang dengan iklim organisasi yang kondusif, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan. Bahkan, karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau diartikan Perilaku Sosial Organisasi dalam bahasa Indonesia; merupakan perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. OCB juga diartikan sebagai sikap atau perilaku

karyawan yang melakukan tugas “lebih” atau di luar deskripsi perusahaan dan memperoleh *reward* secara tidak langsung dari organisasi. Adapun penghargaan atas tindakan tersebut sifatnya lebih intrinsik, yaitu dari dalam diri seseorang. Bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain sikap menolong, kesediaan menerima keadaan yang kurang ideal, ikut bertanggung jawab, serta terlibat dalam memperhatikan kehidupan organisasi, mencegah terjadinya masalah, dan mengerjakan suatu pekerjaan di luar persyaratan minimal.

Konsep mengenai *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diperkenalkan kurang lebih semenjak tiga dekade yang lalu oleh Dennis Organ pada tahun 1983. Organ et. al (2006:16) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh beberapa variabel yang menjadi penjas dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini mencoba memperluas pemahaman mengenai pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Waspodo dan Lussy (2012:14) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Nugraha dan Acep (2013:19) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu dan kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB). Lubis (2015:83) juga menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maupun kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan alat tertentu. Kualitas suatu data sangat ditentukan oleh alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data yang obyektif dan valid maka perlu metode pengumpulan data sebagai landasan pemecahan masalah. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui korelasi item adalah dengan melihat daya pembeda item, yaitu konsistensi antara skor item dengan skor keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan, dengan persamaan Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 (\sum X)^2][n \sum Y^2 (\sum Y)^2]}} \dots\dots(3.1)$$

Keterangan :

r = Korelasi Pearson

X = Skor etiap item

Y = Skor total

n = Ukuran sampel

Sugiyono (2010:177) memberikan penjelasan suatu butir kuesioner variabel dikatakan valid jika r_{hitung} positif dan $\geq r_{tabel}$. Suatu butir kuesioner variabel juga dikatakan valid bila r_{hitung} positif dan $\geq r_{kritis}$ (≥ 0.30).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena alat ukuran tersebut sudah baik. Alat ukur yang baik

tidak akan bersifat tendensius atau mengarah responden untuk mengarah pada jawaban-jawaban tertentu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right\} \dots(3.2)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

k = Mean kuadrat subjek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

$\sum St^2$ = Variansi total

Sugiyono (2010:183) memberikan ketentuan pada suatu butir kuesioner variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* positif dan $\geq 0,6$.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian yang terdiri atas seluruh obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2010:115) memberikan pengertian dari populasi adalah sebagai wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan berjumlah 46 orang.

Sampel

Sugiyono (2010:116) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *total sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang menggunakan keseluruhan jumlah populasi yang ada dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan karena populasi yang diteliti berjumlah terbatas atau kurang dari 100 orang. Dengan demikian sampel yang

digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data sebagai berikut:

Analisis Statistik Deskriptif

Nurjannah (2008:8) menerangkan analisis statistik deskriptif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan atau uraian data mentah menjadi bentuk informasi atau penjelasan gambaran umum (karakteristik, rata-rata, keragaman) tentang data yang diperoleh secara ringkas atau berupa kesimpulan dari suatu penelitian agar mudah dipahami. Analisis ini menggunakan serangkaian teknik statistika yang digunakan untuk mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, penyajian, dan penarikan kesimpulan data dari suatu penelitian secara numerik, sehingga dapat menyimpulkan data secara mudah dan cepat.

Interpretasi Skor Rata-rata (*Mean*)

No.	Skor Rata-rata (<i>Mean</i>)	Kriteria
1.	1.00 – 1.79	Sangat Tidak Baik
2.	1.80 – 2.59	Tidak Baik
3.	2.60 – 3.39	Cukup Baik
4.	3.40 – 4.19	Baik
5.	4.20 – 5.00	Sangat Baik

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program SPSS (*stastitical program for social science*) versi 18 dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan rumus persamaan yang dijabarkan Sugiyono (2010: 269) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots (3.4)$$

Dengan:

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* maka peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan observasi. Kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan jenis skala ordinal dan skala pengukurannya menggunakan *Skala Likert*. Adapun jenis analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase.

Penggolongan kategori berdasarkan nilai yang diperoleh selanjutnya dicari nilai rata-rata dan standar deviasinya untuk mengetahui ukuran pemusatan dan ukuran tanggapan responden. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{N \text{ Kelas}} \dots (3.3)$$

N Kelas

Keterangan:

P= Panjang interval kelas

Rentang= Data terbesar – Data terkecil

N Kelas= 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang interval kelas (P) sebagai berikut:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$Y =$ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan

$a =$ Konstanta

$b =$ Koefisien Regresi Variabel Bebas

$X_1 =$ Karakteristik Individu

$X_2 =$ Iklim Organisasi

$e =$ Error

Adapun uji asumsi klasik yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut antara lain:

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Untuk mengetahui data linear atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi F. Jika nilai signifikansi F pada *test for linearity* lebih kecil dari 0,05 (< 0,05), ini

mengindikasikan bahwa model regresi adalah linear, dan sebaliknya.

Uji Normalitas

Ghozali (2006:113) menerangkan tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan 2 cara yaitu:

1) Pendekatan Grafik

Analisis grafik dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal, dan metode normal *Probability Plot (P-P)* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2) Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Uji *Kolmogorov Smirnov* satu sampel berguna untuk menguji apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi dengan distribusi tertentu, terutama distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan, yaitu jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2006:91) menjelaskan tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila terjadi multikolinear, maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar *error* tidak dapat ditentukan. Untuk dapat diperiksa dengan menggunakan besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan toleransi (*Tolerance*), dengan ketentuan:

- 1) Mempunyai angka *VIF* tidak boleh melebihi 10.
- 2) Nilai toleransi harus berkisar mendekati 1.

Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode

dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ghozali (2006:105) menerangkan bahwa model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Adapun ketentuan uji autokorelasi sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Priyatno (2010:62) memberikan prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan pengujian *Scatter Plot Graphic*.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistik, sebagai berikut:

Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Sugiyono (2010:66) memberikan kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

- a. H_0 diterima, jika: $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, $\text{Sign.} > \alpha$.
- b. H_1 diterima, jika: $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, $\text{Sign.} \leq \alpha$.

Uji t (Uji Parsial) dalam penelitian ini juga digunakan untuk menentukan pengaruh yang paling dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada hipotesis ketiga (H_3). Hal ini dapat ditentukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan signifikansi masing-masing variabel terikat (X). Suatu variabel bebas dikatakan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) jika memiliki nilai t_{hitung} terbesar, namun nilai signifikansinya

adalah yang paling kecil dari signifikansi (α) 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Sugiyono (2010:65) memberikan kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis ini adalah::

- H_0 diterima, jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$,
Sign. $> \alpha$.
- H_2 diterima, jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$,
atau Sign. $\leq \alpha$

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) yaitu cara yang digunakan untuk melihat derajat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini untuk menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh antara karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan.

Apabila nilai $R = 0$ atau mendekati 0, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat lemah atau tidak ada pengaruh sama sekali. Namun bila $R = +1$ atau mendekati 1, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang terjadi

Uji Validitas

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	Keterangan
X1.1	0.588	0.291	0.30	Valid
X1.2	0.579			
X1.3	0.609			
X1.4	0.740			
X1.5	0.445			
X1.6	0.571			
X1.7	0.341			
X1.8	0.526			

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel karakteristik individu

adalah positif. Apabila $R = -1$ atau mendekati -1, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang terjadi adalah negatif. Adapun pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi (R) adalah sebagai berikut:

Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2010:231)

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan atau menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

(X1) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total*

Correlation) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

Uji Validitas Iklim Organisasi (X2)

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	Keterangan
X2.1	0.333	0.291	0.30	Valid
X2.2	0.486			
X2.3	0.555			
X2.4	0.478			
X2.5	0.364			
X2.6	0.482			
X2.7	0.531			
X2.8	0.610			

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel iklim organisasi (X2) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan

nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y)

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	Keterangan
Y1	0.436	0.291	0.30	Valid
Y2	0.571			
Y3	0.316			
Y4	0.551			
Y5	0.523			
Y6	0.374			
Y7	0.534			
Y8	0.477			
Y9	0.479			
Y10	0.429			

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
X1	0.825	0.60	Reliabel
X2	0.776		
Y	0.797		

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian adalah reliabel. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel penelitian $\geq 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Jika nilai signifikansi F pada *test for linearity* lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linear, dan sebaliknya.

Hasil Uji Linearitas Variabel OCB Karyawan Karakteristik Individu

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB Karyawan *	Between	(Combined)	4.518	8	.565	10.442	.000

Karakteristik Individu	Groups	Linearity	3.586	1	3.586	66.309	.000
		Deviation from Linearity	.932	7	.133	2.461	.035
	Within Groups		2.001	37	.054		
	Total		6.519	45			

Sumber: Data Diolah (2015)

Hasil Uji Linearitas Variabel OCB Karyawan Iklim Organisasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB Karyawan * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	4.253	7	.608	10.185	.000
		Linearity	3.494	1	3.494	58.582	.000
		Deviation from Linearity	.758	6	.126	2.119	.074
	Within Groups		2.267	38	.060		
	Total		6.519	45			

Sumber: Data Diolah (2015)

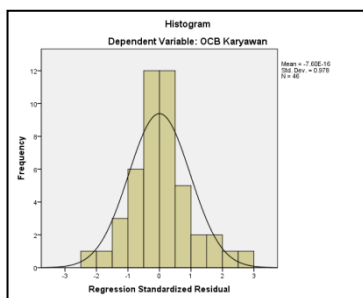
Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian memenuhi asumsi linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada *test for linearity* pada masing-masing variabel penelitian $< 0,05$.

Uji Normalitas

a) Pendekatan Grafik

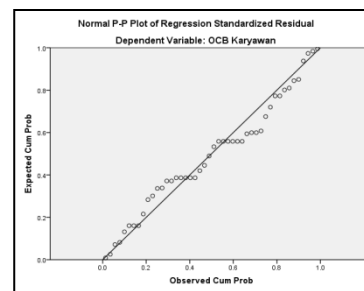
Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya.

Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik (*Histogram*)



Sumber: Data Diolah (2015)

Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik (*P-P Plot Graphic*)



Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar di atas, dapat dikatakan bahwa penyebaran data bersifat normal, karena cenderung mengikuti arah grafik histogram atau garis diagonalnya.

b) Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, yaitu jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Hasil Uji Normalitas dengan Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

		Karakteristik Individu	Iklim Organisasi	OCB Karyawan
N		46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.070	3.974	4.115
	Std. Deviation	.4315	.4297	.3806
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.167	.148
	Positive	.146	.135	.101

	Negative	-138	-167	-148
Kolmogorov-Smirnov Z		.988	1.130	1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.283	.156	.264

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, karena nilai signifikansi probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Apabila terjadi multikolinear, maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar *error* tidak dapat ditentukan. Untuk dapat diperiksa dengan menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dengan ketentuan:

- Mempunyai angka VIF tidak boleh melebihi 10
- Nilai toleransi harus berkisar mendekati 1

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

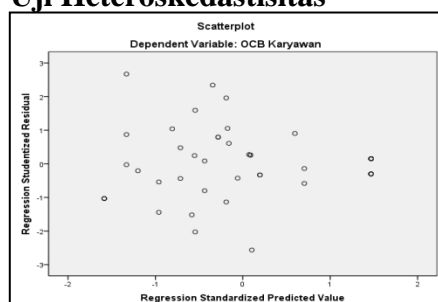
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*

No	Hipotesis		DW _{tabel}		DW _{hitung}		Simpulan			
	Deteksi Autokorelasi Positif		dL	dU	d	4-d				
1	d < dL	Terjadi autokorelasi Positif	1.437	1.618	2.242	1.758	Ditolak			
	d > dU	Tidak terjadi autokorelasi positif					Diterima			
	dL < d < dU	Tidak dapat disimpulkan					Ditolak			
2	Deteksi Autokorelasi Negatif									
	(4 - d) < dL	Terjadi autokorelasi negatif								Ditolak
	(4 - d) > dU	Tidak terjadi autokorelasi negatif								Diterima
	dL < (4 - d) < dU	Tidak dapat disimpulkan								Ditolak

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari asumsi autokorelasi positif maupun negatif.

Uji Heteroskedastisitas



		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.557	1.796
	Iklim Organisasi	.557	1.796

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai VIF variabel penelitian < 10. Selain itu, nilai *tolerance* pada masing-masing variabel penelitian berkisar mendekati 1.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat dilakukan menggunakan Uji *Durbin-Watson* (DW). Adapun hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena sebaran data bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu-Y.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

1) Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.969	.352	
	Karakteristik Individu	.403	.106	.457
	Iklim Organisasi	.379	.107	.428
Dependent Variable: OCB Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,969 + 0,403X_1 + 0,379X_2 + e$$

Adapun penjelasan persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,969 berarti jika karakteristik individu (X_1) dan iklim organisasi (X_2) adalah 0 (nol), maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y) meningkat sebesar 0,969.
- Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,403; berarti jika karakteristik individu (X_1) naik satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,403 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.

- Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0,379; berarti jika iklim organisasi (X_2) naik satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,379 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Pertama (Uji t)

Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Pengujian hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t).

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 46-2-1 = 43$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% atau 0,05, maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,017. Adapun hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	.352		2.751	.009
	Karakteristik Individu	.403	.106	.457	3.790	.000
	Iklim Organisasi	.379	.107	.428	3.552	.001
Dependent Variable: OCB Karyawan						

Sumber: Data Diolah (2015)

Karakteristik Individu (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu (X_1)

sebesar 3,790 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik individu (X_1) secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y) Hipotesis Kedua (Uji F)

Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi

Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.252	2	2.126	40.313	.000 ^a
	Residual	2.268	43	.053		
	Total	6.519	45			
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Individu						
b. Dependent Variable: OCB Karyawan						

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 40,313 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka terbukti bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya ada pengaruh variabel karakteristik individu (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y). Pengujian hipotesis yang ketiga dapat diketahui dengan melihat nilai terbesar dari t_{hitung} dan nilai signifikansi hitung terkecil ($\text{sig}(t) < \text{sig}(\alpha)$ (0,05)) di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel 46 dapat dilihat bahwa secara parsial seluruh variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dari keseluruhan variabel bebas yang berpengaruh, variabel karakteristik

Hasil Analisis Korelasi Berganda (R) dan Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.636	.2296
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Individu				
b. Dependent Variable: OCB Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar 0,808. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan pengaruh antara variabel

secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Pengujian hipotesis yang kedua ini dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil olah data penelitian ditetapkan $df_1 = 2$; dan $df_2 = 43$, dan tingkat taraf kepercayaan 5% atau 0,05, maka nilai F_{tabel} sebesar 3,214. Adapun hasil uji F (simultan) sebagai berikut:

individu (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,790 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi (X_2). Selain itu taraf signifikansi variabel karakteristik individu (X_1) juga lebih kecil dari taraf signifikansi variabel iklim organisasi (X_2) dan kurang dari $\text{sig}(\alpha)$ (0,05).

Dengan demikian hipotesis ketiga, yaitu di antara variabel karakteristik individu dan iklim organisasi; variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, telah terbukti.

2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Adapun hasil analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah sebagai berikut:

karakteristik individu (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y)

adalah sangat kuat, karena ditandai dengan nilai R yang mendekati 1 (satu).

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan tabel 50 di atas, nilai R^2 sebesar 0,652. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 65,2% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y). Sedangkan sisanya, yakni 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama, di antaranya yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan sebuah perilaku berdasarkan kesadaran pribadi dan rasa memiliki atas organisasi serta hasrat membantu yang sebagian dibentuk oleh karakteristik individu.

Idealitas sebuah konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perwujudan pengabdian, keseriusan, dan totalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika karyawan mempunyai karakteristik individu yang bisa mengerti orang lain; maka akan berhasil membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Terminix Indonesia Pasuruan dan secara jangka panjang akan mampu meningkatkan stabilitas dan kinerja baik kinerja pribadi, kelompok, dan perusahaan.

Sedangkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mampu meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan. Dalam penelitian ini konteks iklim organisasi merujuk kepada

nilai yang diperoleh sebagai satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi karyawan yang bekerja di PT. Terminix Indonesia Pasuruan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dengan kata lain, iklim organisasi yang kondusif tentunya memberikan nuansa positif dan mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa model individu yang terbiasa hidup gotong royong, tidak egoistis, dan mementingkan orang banyak adalah individu yang mempunyai kerelaan yang besar untuk berperilaku peran ekstra.

Perilaku ekstra tersebut dibentuk dari indikator *altruism* yaitu aktivitas membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan dan bukan kewajibannya; *civic virtue* yaitu perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi; *conscientiousness* atau perilaku sukarela yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, *courtesy* atau perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain; dan *sportsmanship* yaitu perilaku yang menunjukkan kualitas toleransi yang tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh. Di samping itu, iklim organisasi yang kondusif tentunya juga memberikan kontribusi positif bagi karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, karakteristik individu yang baik dan iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Terminix Indonesia Pasuruan.

Dari keseluruhan variabel bebas yang berpengaruh, karakteristik individu karakteristik individu memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini memberikan simpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibentuk berdasarkan karakteristik individu secara pribadi, sadar, dan sukarela untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan.

Perhitungan data dengan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,808. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Terminix Indonesia Pasuruan adalah sangat erat dan kuat, karena ditandai dengan nilai R yang mendekati 1 (satu).

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,652. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh sebesar 65,2% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Terminix Indonesia Pasuruan. Sedangkan sisanya, yakni 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, penelitian berikutnya hendaknya menyertakan variabel bebas yang lain untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan secara proporsional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian parsial dalam penelitian ini menyimpulkan hasil sebagai berikut:
 - a. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan sebuah perilaku berdasarkan kesadaran pribadi dan rasa memiliki atas organisasi serta hasrat membantu yang sebagian dibentuk oleh karakteristik individu.
 - b. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan. Dalam penelitian ini konteks iklim organisasi merujuk kepada nilai yang diperoleh sebagai satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi karyawan yang bekerja di PT. Terminix Indonesia Pasuruan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dengan kata lain, iklim organisasi yang kondusif tentunya memberikan nuansa positif dan mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Saran

Ada beberapa hal yang perlu dijadikan saran bagi karyawan maupun pimpinan bagian teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, antara lain:

1. Berdasarkan penelitian, karakteristik individu dan iklim organisasi masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan lagi dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Terminix Indonesia Pasuruan.
2. Karakteristik individu memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y) dibandingkan dengan iklim organisasi, terutama dalam segi kemampuan (*ability*). Oleh karena itu, baik bagian teknik maupun manajerial PT. Terminix Indonesia Pasuruan lainnya hendaknya selalu memperhatikan hal ini agar dapat meningkatkan pencapaian kinerja sesuai dengan harapan melalui pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Cetakan V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*, Edisi Kelima, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., dkk, 2004, *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Lubbis, M. Saleh, 2015, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja*, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015: 75 -84,
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.
- Lussier, N. Robert, 2005, *Human Relations in organization applications and skill building*, Mc Graw Hill, New York.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Nazili, I, 2012, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT Garuda Indonesia Kota Sidoarjo)*, Skripsi Publikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugraha, Kristian SW dan Acep Edison, 2013, *Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional Pemimpin Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan OCB pada Karyawan PTPN XII Kebun Mumbul*, Jurnal Publikasi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Nurjannah, 2008, *Pelatihan SPSS*, Karisma Learning Technologies, Malang.
- Organ, D.W., et. Al., 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, Inc., California.
- Priyatno, Duwi, 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan ke-1, Mediakom, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi, Jilid Pertama*, Edisi Delapan, Pearson Education Asia Pte. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2007, *Buku Latihan SPSS Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2010, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Alpha Beta, Bandung.
Tim Redaksi, 2008, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta.
Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadaniati, 2012, *Pengaruh*

Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada