

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *CONTEXTUAL PERFORMANCE*
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh:
DHEVITA MARIANNA
NIM. 110710131

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *CONTEXTUAL*
PERFORMANCE PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:
DHEVITA MARIANNA
110710131

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Surabaya, 29 Juli 2011

Penulis,

Dhevita Marianna
NIM. 110710131

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

Drs. CD. Ino Yuwono, MA.,psi.

NIP. 195407251983031002

HALAMAN PENGESAHAN

**Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
pada Kamis, tanggal 4 Agustus 2011
dengan susunan Dewan Penguji**

Ketua,

Dra. Fajrianti, M.Psi

NIP. 196803081998022001

Sekretaris,

Anggota,

Berlian Gressy S. S.Psi, M.Psych

NIP. 198009052005012003

Drs. CD. Ino Yuwono, MA., psi

NIP. 195407251983031002

HALAMAN MOTTO

Allah always bless us
Just do it and do the best

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan segala Kebesaran, Rahmat dan Rhido dari Allah SWT

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua Orang Tua saya

Bapak Sumardi dan Ibu Ardananik

Terimakasih atas segala yang telah kalian berikan dalam hidupku ini

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan restu-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari akan banyaknya kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan yang sangat jauh dari sempurna ini bisa bermanfaat bagi banyak pihak.

Skripsi ini tidak sepenuhnya dapat terselesaikan hanya dengan kemampuan penulis. Banyak pihak yang berperan serta memberikan bantuan, dukungan, serta bimbingan sehingga penulis dapat mengatasi setiap kesulitan yang ada. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Ardanani dan Bapak Sumardi atas segala curahan kasih sayang, doa, dan dukungan yang telah diberikan dengan sangat luar biasa.
2. Bapak Drs. CD. Ino Yuwono, MA.,psi., selaku dosen pembimbing, atas segala dukungan, waktu dan kesabaran dalam membimbing selama ini.
3. Bapak Budi Setiawan M., M.Psi. selaku dosen wali, terima kasih untuk setiap waktu yang diluangkan untuk memberikan bimbingan akademis serta memberikan nasehat untuk menjadi lebih baik di setiap semester.
4. Dosen Penguji Skripsi, Ibu Dra. Fajrianti, M.Psi, Ibu Berlian Gressy S. S.Psi, M.Psi dan Bapak Ino Yuwono terimakasih atas semua saran dan

kritikan saat sidang dan revisi. Semoga saya bisa menjadi orang yang lebih baik.

5. Bapak Dr. Seger Handoyo selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan yang memberikan bimbingan dan bantuan yang luar biasa.
6. Seluruh dosen Peminatan Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama perkuliahan.
8. Segenap staf serta karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, terimakasih atas bantuannya serta kemudahan selama ini.
9. Seluruh karyawan Bank Indonesia Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Kedua kakak dan adikku, Mas Adhitya Sukarno, Mba Deasy Andriani, dan Dek Arya Wiratama, terima kasih atas segala dukungannya, doa, serta bantuan yang sangat luar biasa telah diberikan kepada saya.
11. Kedua kakak iparku, Mba Regina Luthfia dan Mas Mirza Noeris Bazirudin, terima kasih atas segala bantuan dan doa serta dukungan selama ini.
12. Keluarga kedua di Surabaya “Nietzsche Family”, Yogi Asri Pandora, Adrian Paulus Gurning, Johannes Catur W., Kinanti Alfisyahri, Meutia

Nurul Wahyuningsih, Pinky Debesty, Sabrina Aprilita, dan Yenie Armidha, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, waktu dalam berbagi suka dan duka bersama penulis selama ini.

13. Safry Wicaksono, terima kasih telah menjadi penyejuk dalam setiap waktu, segala dukungan dan bantuan yang luar biasa telah diberikan selama ini.

14. Teman-temanku para “master”, Agus Salim, Erwin Tri S., Johan Dewana dan Johannes Catur, terimakasih untuk segala bentuk bantuan dan waktu yang diberikan untuk menjawab pertanyaan dan bantuan bimbingan yang telah diberikan selama ini.

15. Teman-teman Fakultas Psikologi, Muamar dan Andra, yang seringkali menjadi teman berhotspot ria.

16. Teman-teman Fakultas Psikologi yang tidak dapat disebutkan satupersatu melalui tulisan ini.

17. Serta kepada semua pihak yang membantu kelancaran penyelesaian penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan yang telah kalian berikan selama ini. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Surabaya, 29 Juli 2011

Penulis

ix

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batsan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.6.1 Manfaat Teoritis	13
1.6.2 Manfaat Praktis	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 <i>Contextual Performance</i>	14
2.1.1 Definisi Kinerja	14

2.1.2 Definisi <i>Contextual Performance</i>	17
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Contextual Performance</i>	21
2.1.4 Dimensi dari <i>contextual performance</i>	23
2.1.5 Manfaat <i>contextual performance</i>	26
2.1.6 Perbedaan <i>Contextual Performance</i> dengan OCB	28
2.2 Iklim Organisasi	30
2.2.1 Pengertian iklim organisasi	30
2.2.2 Dimensi Iklim Organisasi	33
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi	35
2.2.4 Pendekatan untuk mengukur Iklim Organisasi	37
2.3 Hubungan antara <i>Contextual Performance</i> dan Iklim Organisasi	39
2.4 Kerangka Konseptual	42
2.5 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tipe Penelitian	44
3.2 Identifikasi Variabel	44
3.3 Definisi Operasional	45
3.4 Subjek penelitian	49
3.4.1 Populasi	49
3.5 Metode Pengumpulan Data	50
3.5.1 Alat Ukur Iklim Organisasi	53
3.5.2 Alat Ukur <i>Contextual Performance</i>	55
3.6 Validitas dan Reliabilitas alat ukur	56
3.6.1 Validitas Alat Ukur	56
3.6.1.1 Validitas alat ukur Iklim Organisasi	59
3.6.1.2 Validitas alat ukur <i>contextual performance</i> ...	61
3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur	64

3.7 Metode Analisis Data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian	68
4. 2 Gambaran Subjek Penelitian	70
4.3 Pelaksanaan Penelitian	71
4.3.1 Persiapan Administrasi	72
4.3.2 Pengambilan data	73
4.3.3 Hambatan Proses Penelitian	73
4.4 Keterbatasan penelitian	74
4.5 Hasil penelitian	75
4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	78
4.6 Pembuktian hipotesis	81
4.7 Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	88
5.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	88
5.3 Saran bagi Bank Indonesia Malang	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Ketentuan Pengisian Skala dan Pemberian Skor Skala Iklim	
Organisasi	54
Table 3.2 Blue Print Iklim Organisasi	54
Table 3.3 <i>Blue Print Contextual Performance</i>	55
Table 3.4 Ketentuan Pengisian Skala dan Pemberian Skor Skala <i>Contextual Performance</i>	56
Table 3.5 Tabel Saran dan Masukan Validitas Alat Ukur	57
Table 3.6 Item yang dinyatakan gugur untuk Skala Iklim Organisasi	59
Table 3.7 <i>Blue Print</i> Iklim Organisasi setelah dilakukan Pengguguran item..	60
Table 3.8 Hasil statistic descriptive Iklim Organisasi	61
Table 3.9 Pengkategorian Skor Skala Iklim Organisasi	61
Table 3.10 Item yang dinyatakan gugur untuk Skala <i>Contextual Performanc...</i>	62
Table 3.11 <i>Blue Print Contextual Performance</i> setelah dilakukan pengguguran item	63
Tabel 3.12 Hasil statistic deskriptif <i>contextual performance</i>	64
Table 3.13 Pengkategorian Skor Skala Iklim Organisasi	64
Table 3.14 Hasil reliabilitas	66
Table 4.1 Penghitungan uji normalitas data	75
Table 4.2 Hasil Uji Linieritas Variabel.....	77
Table 4.3 Model Sumary hasil Uji Regresi Linier Sederhana	79
Table 4.4 Anova hasil Uji Regresi Linier Sederhana	80
Table 4.5 Koefisien hasil Uji Regresi Linier Sederhana	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Homokedasdisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas dan areliabilitas Iklim Organisasi	96
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>contextual Performance</i>	98
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Iklim Organisasi dan <i>Contextual Performance</i>	102
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas	103
Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas Variabel	108
Lampiran 6 Hasil Uji Homokedasdisitas	108
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	109
Lampiran 8 Kuisisioner Iklim Organisasi dan <i>contextual performance</i>	110
Lampiran 9 Rekapitulasi Hasil Jawaban Subjek (Iklim Organisasi).....	122
Lampiran 10 Rekapitulasi Hasil Jawaban (<i>Contextual Performance</i>).....	125
Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian dan Surat Pernyataan Judges	125

ABSTRAK

Dhevita Marianna, 110710131, Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Contextual Performance* pada Karyawan, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2011.

xvii+89halaman, 11 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari iklim organisasi terhadap contextual performance. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, yang bertujuan untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variable dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (variable X) dan contextual performance (variable Y). Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Contextual performance merupakan perilaku dari karyawan yang mendukung dan mempengaruhi konteks social, psikologis, dan organisasi dalam bekerja.

Variable iklim organisasi diukur menggunakan skala iklim organisasi yang diadaptasi dari Organizational Climate Quistionare milik Stringer (2002). Sedangkan variable contextual performance menggunakan alat ukur yang disusun oleh penulis berdasarkan pada kajian Borman, dkk (2003). Analisis data dilakukan dengan teknik statistik Regresi Linier Sederhana, dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS 16.0 for windows. Penelitian dilakukan di Bank Indonesia Malang dengan karyawan golongan G.I, golongan G.II, dan golongan G.III sebagai subjek penelitian. Jumlah karyawan yang digunakan sebagai subjek penelitian sebanyak 45 orang yang terdiri dari 32 laki-laki dan 13 perempuan yang mempunyai masa kerja diatas 2 tahun.

Dari hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien determinan (R square) pengaruh iklim organisasi terhadap contextual performance sebesar 0,239 dan nilai F sebesar 13,482 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variable iklim organisasi mempengaruhi variable contextual performance. Koefisien regresi X yang didapat adalah sebesar (+) 1,751, yang menunjukkan pengaruh yang positif dari iklim organisasi dari iklim organisasi terhadap contextual performance. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kualitas iklim organisasi akan meningkatkan contextual performance.

Kata kunci: iklim organisasi, *contextual performance*
Daftar Pustaka, 55 (1978-2009)

ABSTRACT

Dhevita Marianna, 110710131, The Impact of Organizational Climate on contextual performance to employee, Undergraduated Thesis, Faculty of Psychology University Airlangga Surabaya, 2011.

xvii+89 pages, 11 annexes.

This research aims to find out the influence of organizational climate on the contextual performance to employee. This research is an explanatory research which aim to find out the influence of independent variable to dependent variable. The variable in this research are organizational climate (variable X) and contextual performance (variable Y). Organizational Climate is an employee perception about their work environment. Contextual performance is an employee behavior that support and influence context social, psychology and organization on work.

Organizational climate was measured by using organizational climate scale which adopted from Stringer questionnaire (2002). For contextual performance, prepared by the author based on the study of Borman (2003). Data analysis was performed with Simple Linear Regression statistical technique, using the help of statistical program SPSS 16.0 for windows. This research was conducted on employee in Indonesia Bank Malang, with grade G.I, G.II, and G.III of employee as a subject of this research. This used 45 employee consist of 32 males and 13 females who have more than 2 years work experience.

Based on result from data analyzed, the value of the determinan coefficient (R square) the influence of organizational climate on the contextual performance is 0,239 and F value is 13,482 with a significance level 0,001. This indicates that organizational climate affect the contextual performance variable. Regression coefficient is (+) 1,751 that indicates positive affect of organizational climate on contextual performance.

Keyword: *organizational climate, contextual performance*
Table of content, 55 (1978-2009)