

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA JAWA BARAT (DISKOMINFO JABAR)

Alvin Rafi Alfarissy ¹ Umi Narimawati ²

Alvinrafi17@gmail.com ¹, Umiarie@gmail.com ²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This research was motivated by members who did not volunteer yet to do work when their main tasks were completed, this was influenced by several things, such as the support gave to members, perceived justice of the members, and the work atmosphere felt by members of Dinas Komunikasi & Informatika Jawa Barat (Diskominfo Jabar).

The results of this study indicate that the statement submitted is valid and reliable, and the results of the descriptive analysis test indicate that the Perceived of organizational support is quite good, Organizational justice is quite good, the Organizational climate is quite good, and Organizational citizenship behavior is quite good. The verification analysis shows that together the Perceived of organizational support, Organizational justice, and Organizational climate significantly influences Organizational citizenship behavior.

Keywords : Perceived Organizational Support, Organizational Justice, Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah anggota yang kurang sukarela melakukan pekerjaan ketika tugas utamanya selesai, hal ini dipengaruhi beberapa hal, seperti dukungan yang diberikan kepada para anggota, keadilan yang dirasakan para anggota, dan suasana kerja yang dirasakan anggota pada Dinas Komunikasi & Informatika Jawa Barat (Diskominfo Jabar).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan tersebut bersifat valid dan reliabel, dan hasil uji analisis deskriptif menunjukkan bahwa Persepsi dukungan organisasi tergolong cukup baik, Keadilan organisasi tergolong cukup baik, Iklim organisasi tergolong cukup baik, dan Perilaku kewarganegaraan organisasi tergolong cukup baik. Sedangkan analisis verifikatif menunjukkan bahwa secara bersama-sama Persepsi dukungan organisasi, Keadilan organisasi, dan Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

PENDAHULUAN

Komunikasi dan informatika penting guna sosialisasi antar masyarakat, Dinas Komunikasi & Informatika (Diskominfo Jabar) selaku instansi pemerintahan bagian Jawa Barat bertugas menjaga dan juga mengatur informasi yang akan diterima oleh masyarakat, oleh karena itu sumber daya manusia pada diskominfo harus diatur agar terus berkompeten.

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada departemen atau bagian yang mengayomi pada sebuah kerja sistem hubungan antar pekerja di perusahaan atau organisasi, Isnar Budiarti, *et al* (2018:7). Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh anggota yang kurang sukarela melakukan pekerjaan ketika tugas utamanya selesai, hal ini dipengaruhi beberapa hal, seperti persepsi dukungan yang diberikan kepada para anggota, keadilan yang dirasakan para anggota, dan suasana kerja yang dirasakan anggota.

KAJIAN PUSTAKA

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Persepsi dukungan organisasi yang diungkapkan oleh **Rhoades & Eisenberger (2002)**, adalah persepsi seorang karyawan terkait sejauh mana organisasi menilai sebuah kontribusi, memberi berupa dukungan, dan juga peduli pada kesejahteraan para karyanya.

Indikator Persepsi Dukungan Organisasi (**Rhoades & Eisenberger, 2002**) diuraikan sebagai berikut :

1. Keadilan(*Justice*).
2. Dukungan Atasan(*Management Support*).
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan(*Organizational Support & Work Condition*).

KEADILAN ORGANISASI

Keadilan organisasi yang diungkapkan oleh **Robbins dan Judge (2008)**, adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil pada tempat seseorang bekerja karyawan akan menganggap organisasi telah bersikap adil ketika mereka yakin bahwa hasil yang mereka dapat telah sesuai dengan yang mereka harapkan.

Indikator Keadilan Organisasi **Robbins dan Timothy Judge (2008)** sebagai berikut :

1. Nilai keadilan(*Justice Value*).
2. Akurasi hasil(*Output Accuracy*).

IKLIM ORGANISASI

Iklm organisasi yang di ungkapkan oleh **Litwin dan R.A. Stringer (2002)**, merupakan keadaan lingkungan internal pada sebuah organisasi yang secara relatif terus menerus berlangsung yang dialami para anggota yang ada, mempengaruhi sikap-sikap mereka dan juga dapat digambarkan pada satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Indikator Iklim Organisasi **Robert Stringer (2002)** sebagai berikut :

1. Struktur(*Structure*).
2. Standar – Standar(*Standard*).
3. Tanggung Jawab(*Responsibility*).
4. Penghargaan(*Reward*).
5. Dukungan(*Support*).
6. Komitmen(*Commitment*).

PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI

Perilaku kewarganegaraan organisasi yang di ungkapkan oleh **Organ dalam Luthans (2008)**, adalah bentuk suatu perilaku pilihan dan inisiatif atau sukarela individual, tidak berhubungan dengan sebuah sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Indikator Perilaku Kewarganegaraan Organisasi **Organ dalam Luthans (2008)** sebagai berikut :

1. *Altruism*.
2. *Civic Virtue*.
3. *Conscientiousness*.
4. *Courtesy*.
5. *Sportsmanship*.

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah :

H1 : Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi termasuk pada Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat dalam kategori baik.

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

H3 : Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

H4 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

H5 : Persepsi dukungan organisasi, Keadilan organisasi dan Iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipakai penulis yaitu deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan Teknik pendekatan sensus sebanyak 85 orang. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

1. Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda, dengan menggunakan rumus :

$$Y = -0,977 + 0,411 X_1 + 0,441 X_2 + 0,467 X_3$$

2. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

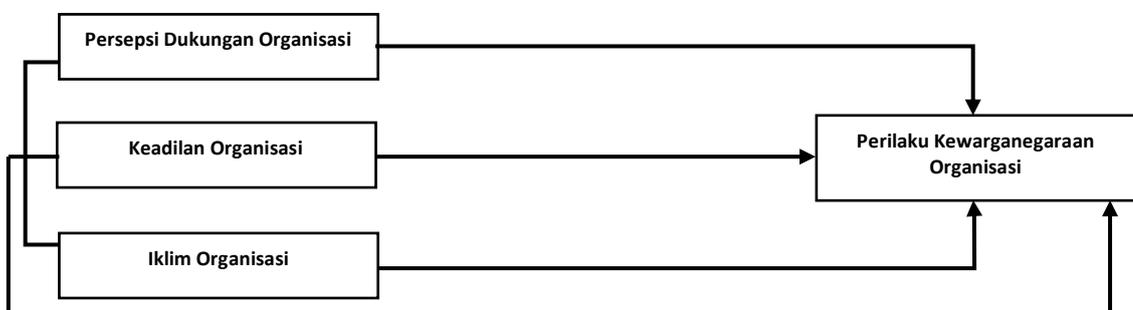
Nilai R-Square sebesar 0,775 dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD). Melalui nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa bahwa 77,5% perubahan perilaku kewarganegaraan organisasi terjadi pada Dinas Komunikasi & Informatika Jawa Barat. Dengan kata lain persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh secara simultan sebesar 77,5% terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Diskominfo Jabar. Sedangkan sisanya sebesar 22,5% merupakan pengaruh faktor lain di luar persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan iklim organisasi.

3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel X_2 (Keadilan Organisasi) sebesar 32,5%, kemudian variabel X_1 (Persepsi Dukungan Organisasi) sebesar 24,2% dan diikuti oleh variabel X_3 (Iklim Organisasi) sebesar 20,7%.

4. Uji Hipotesis Simultan

Diketahui F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($92,916 > 3,11$), artinya ada pengaruh yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Dinas Komunikasi & Informatika Jawa Barat. Dengan gambar hasil uji hipotesis simultan sebagai berikut :



5. Uji Hipotesis Parsial

Dari hasil spss 24, diketahui :

Persepsi Dukungan Organisasi : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,748 > 1,990$). Berdasarkan hasil dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Diskominfo Jabar.

Keadilan Organisasi : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,376 > 1,990$). Berdasarkan hasil dapat disimpulkan keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Diskominfo Jabar.

Iklm Organisasi : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,993 > 1,990$). Berdasarkan hasil dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Diskominfo Jabar.

KESIMPULAN

1. Persepsi dukungan organisasi masuk dalam kategori cukup baik. Sebagian besar pegawai merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi. Seperti atasan yang kurang begitu memahami keluhan bawahannya serta kurang mengapresiasi kontribusi bawahannya. Kemudian mengenai keadilan organisasi masuk dalam kategori cukup baik, mayoritas pegawai merasa mendapat perlakuan kurang adil dari organisasi seperti diberikan beban kerja yang melebihi kapasitas anggota dan atasan kurang cukup sering memberikan saran atau masukan ketika bawahan sedang melaksanakan tugas. Untuk iklim organisasi masuk pada kategori cukup baik, pada umumnya pegawai merasakan iklim yang ada diorganisasi kurang mendukung untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara maksimal. Kemudian perilaku kewarganegaraan organisasi masuk pada kategori cukup baik, terutama pada inisiatif melakukan pekerjaan diluar keahliannya.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, dimana semakin kuat dukungan organisasi akan membuat perilaku kewarganegaraan organisasi makin positif.
3. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada. Keadilan organisasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, dimana semakin tinggi keadilan organisasi akan membuat perilaku kewarganegaraan organisasi makin positif.
4. Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, semakin kondusif iklim organisasi akan membuat perilaku kewarganegaraan organisasi makin positif.
5. Persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan iklim organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku kewarganegaraan.

SARAN

1. Persepsi Dukungan Organisasi kurang begitu baik, pada penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Sebaiknya, organisasi dapat melakukan dengan cara harus menunjukkan kepedulian kepada para anggota, dan perusahaan juga harus menghargai hasil kerja anggotanya dengan sesekali memberikan penghargaan dalam bentuk apapun dengan kegiatan sharing setiap bulan dan memberikan reward pada anggota yang berprestasi pada acara tersebut.
Keadilan Organisasi kurang begitu baik, pada akurasi hasil masih perlu ditingkatkan. Sebaiknya, organisasi memberikan target pada setiap anggotanya, dengan begitu organisasi bisa mendukung target anggotanya jika satu tujuan dengan organisasi.
Iklim Organisasi kurang begitu baik, pada struktur masih perlu ditingkatkan lagi. Sebaiknya, organisasi memperhatikan peran dan tanggungjawab setiap anggotanya dengan cara selalu menjaga komunikasi antar anggota dalam kegiatan yang rutin dilakukan setiap hari sebelum jam bekerja dimulai atau arahan pada saat apel pagi.
Berdasarkan hasil yang didapat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi kurang begitu baik, pada *conscientiousness* masih perlu ditingkatkan lagi. Sebaiknya organisasi memberikan motivasi dan perhatian lebih pada anggotanya, dengan begitu bisa menciptakan target yang melampaui organisasi, kegiatan yang bisa dilakukan organisasi adalah selalu memberikan masukan – masukan pada saat anggotanya mulai menerima dan memproses pekerjaannya.
2. Persepsi Dukungan Organisasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. pada indikator terendah penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Sebaiknya, organisasi dapat melakukan dengan cara harus menunjukkan kepedulian kepada para anggota, dan perusahaan juga harus menghargai hasil kerja anggotanya dengan sesekali memberikan penghargaan dalam bentuk apapun dengan kegiatan sharing setiap bulan dan memberikan reward pada anggota yang berprestasi pada acara tersebut. Jika hubungan antara atasan dan anggota sangat baik maka perilaku kewarganegaraan organisasi juga akan meningkat.
3. Keadilan organisasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. pada indikator terendah akurasi hasil masih perlu ditingkatkan, sebaiknya organisasi memberikan target pada setiap anggotanya, dengan begitu organisasi bisa mendukung target anggotanya jika satu tujuan dengan organisasi dan juga atasan memperhatikan pembagian tugas kepada para anggota dan penyesuaian tugas kepada anggota, dengan begitu perilaku kewarganegaraan organisasi bisa meningkat.
4. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. pada indikator struktur masih perlu ditingkatkan lagi. Organisasi harus memperhatikan peran dan tanggungjawab setiap anggotanya dengan cara selalu menjaga

komunikasi antar anggota dalam kegiatan yang rutin dilakukan setiap hari sebelum jam bekerja dimulai atau arahan pada saat apel pagi dengan begitu bisa meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi.

5. Berdasarkan keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan iklim organisasi serta perilaku kewarganegaraan organisasi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang kuat maka dari itu Dinas Komunikasi & Informatika Jawa Barat sebaiknya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Variabel-variabel ini bisa berguna bagi kelangsungan hubungan kerja antar anggota dan antar atasan-bawahan pada Dinas Komunikasi & Informatika Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573.
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, Sriwidodo Soedarso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta : Pustaka Fahima.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey
- Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. (2010), *Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis*. Pondok Gede, Bekasi.