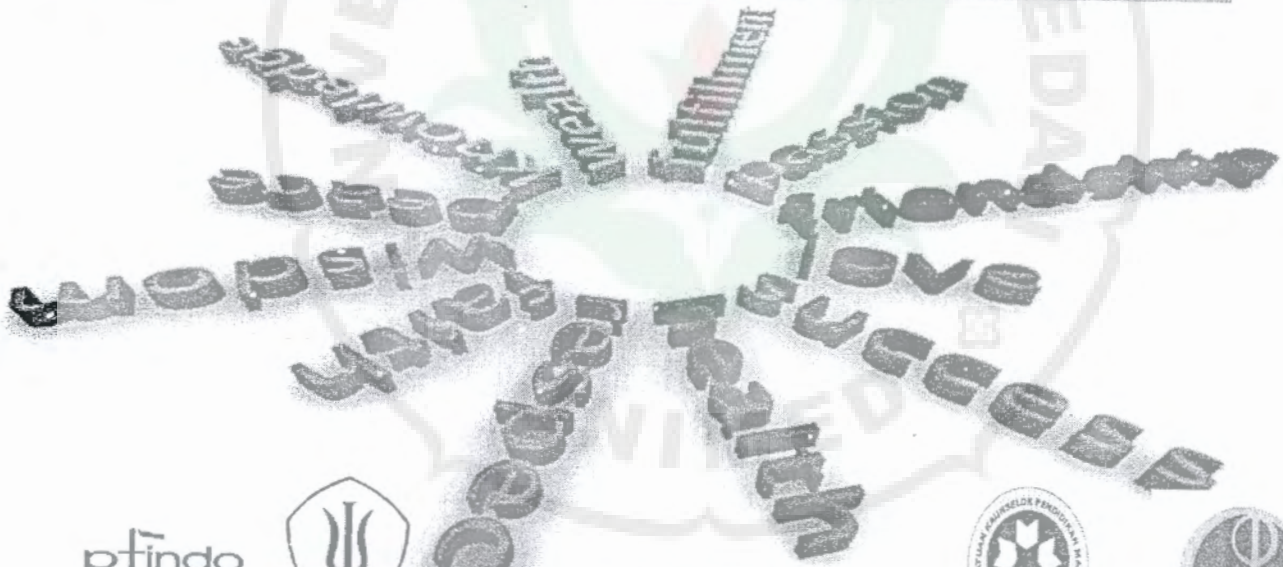


**INTERNATIONAL PSYCHOLOGY,  
EDUCATION COUNSELING & SOCIAL  
WORK CONFERENCE  
26-28 Agustus 2017  
MEDAN, INDONESIA**

**BRINGING PSYCHOLOGY WELLNESS:  
PROMOTE SOUL, MIND & BODY**



Saffone Academy



THE  
*Character Building*  
Magister Psikologi Universitas Medan Area

Collaboration with:

Play Therapy Indonesia (Ptindo)

Saffone Academy Malaysia (SAM)

Perhimpunan Konselor Indonesia Sumatera Utara (IKI),

Perhimpunan Psikologi Indonesia Sumatera Utara (HIMPSI)

# PROCEEDING

*International Psychology, Education  
Counselling & Social Work Conference*

**Theme:**

*"Bringing Psychology Wellness: Promote Soul, Mind & Body"*

**Medan, August 25-27, 2017**

**Speaker:**

Alice Arianto (Play Therapy International, England)  
Dr. Kanlaya Daraha (University of Songkla, Thailand))  
Dr. Perlis bin Bullare @ Bahari (UMS, Malaysia)  
Mr.Diny. Hj.Karim (Brunai )  
Dr.Siti Taniza Toha (Peka, Malaysia)  
Prof. Dr. Sri Milfayetty (Unimed, Indonesia)

Play Therapy Indonesia (Ptindo)  
Saffone Academy Malaysia (SAM)  
Persatuan Kaunseling Pendidikan Malaysia (PEKA)  
Ikatan Konselor Indonesia Sumatera Utara (IKI),  
Perhimpunan Psikologi Indonesia Sumatera Utara (HIMPSI)

*Character Building*  
UNIVERSITY

## PROCEEDING

### *International Psychology, Education Counselling & Social Work Conference*

#### *Theme:*

*"Bringing Psychology Wellness: Promote Soul, Mind & Body"*

#### Steering Committee:

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS. PhD.  
Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons. S.Psi.

#### Organizing Committee:

Dr. Heri Kusmanto, MA.  
Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si  
Ir. Zulheri Noer MP.  
Prof. Dr. Retna Astuti MS  
Ir. H. Erwin Pane, MS.  
Drs. Usman MS.  
Muazzul SH, M.Hum

#### Reviewer:

Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons. S.Psi.  
Alfina Gustiani Siregar M.Hum  
Ifdil M.Pd

#### Editor:

Prof. Dr. Sri Milfayetty MS. Kons. S.Psi.  
Dr. Ir. Suditama, MT  
Muhammad Safuan Abdullah

#### Published By:

Medan Area University Press (UMA Press)  
Medan Area University  
Jalan Kolam No. 1, Medan Estate, 20223  
Telp. 061- 7366878  
E-mail: [suditama@yahoo.com](mailto:suditama@yahoo.com)

ISBN: 9786021577233

All Right Reserved

No Part of This Publication May Be Reproduce Without Written Permission of the Publisher

## Pengantar Kata

Buku prosiding ini merupakan kumpulan artikel yang dipublikasikan pada International Psychology, Education, Counseling and Social worker, yang diselenggarakan pertama kali di Medan 25 – 27 Agustus 2017. Bertempat di hotel LJ jalan Perintis Kemerdekaan Medan. Penyelenggaranya merupakan kolaborasi Universitas Medan Area Prodi Magister Psikologi PPsUMA dengan Himpisi Sumut, IKI Sumut, Play Therapy Indonesia , Peka Malaysia dan Safone Alademy Malaysia

Artikel-artikel yang ditulis di dalam buku ini dikelompokkan atas subtema Psikologi, Pendidikan dan Konseling. Isi tulisan ini bersumber dari hasil penelitian para peneliti di Perguruan Tinggi dan juga praktisi di lapangan serta pemikiran para ahli sesuai dengan kondisi kesejahteraan psikologis, pembelajaran dan kemandirian. Keseluruhan artikel ini dipresentasikan secara verbal dalam sidang-sidang kelompok, melalui poster maupun power point secara virtual.

Diharapkan konferensi yang menghimpun ahli, peneliti, praktisi dan mahasiswa s1, s2 dan s3 ini dapat memberi makna terhadap pengembangan ilmu melalui informasi tentang hasil pemikiran dan riset terbaru yang dapat memberi manfaat secara langsung bagi kemajuan bangsa dan negara.

Disadari bahwa kemungkinan terdapat berbagai keterbatasan dalam buku prosiding ini. Oleh karenanya kami menghaturkan maaf yang sebesar-besarnya.

Editor

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## Introduction

This Proceedings is a collection of articles published on International Psychology, Education, Counseling and Social Workers, firstly held in Medan 25-27 August 2017. Located at the hotel LJ, Perintis Kemerdekaan Street Medan. The organizer is a collaboration of Master Psychology Program Study in University of Medan Area with Himpsi Sumut, IKI Sumut, Play Therapy Indonesia, Peka Malaysia and Safone Academy Malaysia

The articles written in this book are grouped under the sub-theme of Psychology, Education and Counseling. The contents of this paper comes from the research results of researchers at universities and also practitioners in the field and the experts thinking in accordance with the conditions of psychological wellbeing, learning and independence. The entire article is presented verbally in group meetings, via poster or virtual power point.

It is hoped that the conference gathering experts, researchers, practitioners and bachelor, mahister and doctoral students can give meaning to the development of science through information about the latest thought and research that can give direct benefit to the progress of nation and state.

It is realized that there are possibilities of various limitations in this proceeding book. Therefore we are apologizing as much as possible.

Editor

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## TABLE OF CONTENT

		Page
	Preface	iii
	Table Of Content	v
<b>PSYCHOLOGY</b>		
P.01	INTEGRATIVE HOLISTIC PROGRAM AT KINDERGARTEN AMANAH	Amanah Surbakti 1
P.02	USE OF EDMODO IN IMPROVING SELF EFFICACY	Andy Sapta, Cecep Maulana 5
P.03	HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN PENGATURAN DIRI DALAM BELAJAR PADA MAHASISWA	Cut Metia 9
P.04	TINJAUAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ANDHIKA INTI LAUT	Endang Haryati, Fahmi Sulaiman 14
P.05	HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN DIRI DENGAN PROFESIONALISME POLISI	Erlina Sari Siregar, Satriawan 20
P.06	TINJAUAN TENTANG PERILAKU MENYIMPANG PADA REMAJA	Fikriyah Iftinan Fauzi, Shinta Tri Anggriyani 25
P.07	STUDI DESKRIPTIF TENTANG KREATIVITAS PADA SISWA CERDAS ISTIMEWA BERBAKAT ISTIMEWA (CIBI)	Iriani Indri Hapsari, Dwi Kencana Wulan, Winda Dewi Listyasari 31
P.08	PERAN KEHADIRAN AYAH DALAM KEHARMONISAN KELUARGA	Jontrianto, Rahmad Nur Kuniawan, Hinsa Marpaung 37
P.09	PERAN KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP COPING STRESS PADA REMAJA	Juli Maini Sitepu 42
P.10	AKSES PEREMPUAN PENGUNSI BENCANA GUNUNG SINABUNG DAN UPAYA PENINGKATAN EKONOMI KELUARGA DI KABUPATEN KARO	Juliana Br Simbolon 47
P.11	PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN JNE CABANG MEDAN	Khairuddin, Abdul Munir, Rahmi Lubis 52

P.12	CALLING ORIENTATION PADA PERIAS JENAZAH DI KOTA MEDAN	Laili Alfita	59
P.13	STRATEGI COPING PADA ORANG DEWASA YANG PERNAH MELAKUKAN PERCOBAAN BUNUH DIRI	Mariza Indah Lestari, Rahmi Lubis	66
P.14	PERAN HAKIM DALAM PENERAPAN DIVERSI ANAK PELAKU TINDAK PIDANA PENCURIAN	Marlina	73
P.15	PENGUNAAN DESENSITISASI SISTEMATIS UNTUK MENGURANGI FOBIA ANAK TERHADAP KUCING ( <i>AILUROPHOBIA</i> )	Mawaddah Nasution	81
P.16	PENGARUH PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN INTERAKSI ATASAN BAWAHAN ( <i>LEADER MEMBER EXCHANGE</i> ) TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> PADA PEGAWAI	Munisa, Suryani Hardjo, Eryanti Novita	86
P.17	MASALAH PERILAKU DAN EMOSI PADA ANAK PENDERITA RHO <sup>T</sup> ACISM ( <i>CADEL</i> )	Nalaria Mustika Sari, Ririn Susmita	90
P.18	PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU TK DI KECAMATAN RANTAU UTARA	Nasriah, Erliani Harahap	94
P.19	PERAN KETERLIBATAN POLA ASUH ORANG TUA TERHADAP PENDIDIKAN ANAK USIA DINI	Paradita Kumala Lemmy, Kharida Shaleha	99
P.20	METODE DZIKIR <i>SIRRILFATI</i> HATI DALAM MENGEMBANGKAN KECERDASAN EMOSIONAL REMAJA	Pupun Nurapriani	105
P.21	PENGUNAAN METODE BER CERITA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERBAHASA LISAN DI SLB MARDI MULYO KRETEK	Putri Benu	110
P.22	KONSELING REHABILITASI TERHADAP PECANDU NARKOTIKA DAN OBAT BERBAHAYA	Roy Bastian Tarigan, Ruhut Silalahi	117

P.23	STUDI KASUS SISWA UNDERACHIEVER DI SMA YAYASAN PERGURUAN HARAPAN MANDIRI MEDAN	Sabrina Mentari Rezeki, Ahmad Fadly Chandra	120
P.24	PENDEKATAN PSIKOLOGI DAKWAH DALAM MENANGANI EMOSI REMAJA HAMIL TANPA NIKAH (RHTN)	Siti Aishah Yahya, Fariza Md.Sham	124
P.25	BEHAVIOR SKILLS TRAINING UNTUK MENINGKATKAN PERSONAL SAFETY SKILLS SEBAGAI PREVENSI TERHADAP KEKERASAN SEKSUAL PADA ANAK	Stevie Duma, Wiwik Sulistyaningsih, Elvi Andriani Yusuf	138
P.26	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN RASA AMAN TERHADAP KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI	Suryani Hardjo, Maghfirah, Nafecsa	144
P.27	PENGARUH KONSEP DIRI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN PENYESUAIAN SOSIAL REMAJA YANG TINGGAL DI PENAMPUNGAN SOS CHILDREN VILLAGE MEDAN	Suryani Hardjo	149
P.28	THE ROLE OF FAMILY ON EARLYCHILD'S RELIGIOUS DEVELOPMENT	Syifa Jauhar Nafisah	154
P.29	MEDIA SOSIAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP PEMBENTUKAN IDENTITAS DIRI REMAJA	Tri Arny Wahyu Murtiningrum, Fadhlina Rozzaqyah	158
P.30	PERAN MOTIF MENJALIN HUBUNGAN DI DUNIA MAYA TERHADAP ADIKSI INTERNET PADA INDIVIDU DEWASA	Ursa Majorsy, Indria Hapsari, Vega Valentine, Aprilia Maharani	163
P.31	HUBUNGAN PERFECTIONISM DAN FEAR OF FAILURE DENGAN PROKRASTINASI PADA MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA	Yenti Wijaya, Cut Metia, Azhar Azis	168
P.32	PARENTING SEBAGAI DASAR MENCAPAI KELUARGA NYAMAN	Yudith Rahayu, Mela Silviana Muliawati, Sakura Alwina Akbar	173
P.33	HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PROFESIONAL KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRESTA MEDAN	Siti Aisyah	179



P.34	POLA ASUH DEKRASI (DEMOKRASI - OTORITER) DALAM PEMBENTUKAN LITERASI PADA ANAK	Nurul Amaliah, Wenny Anggraeni	184
------	---	--------------------------------	-----

#### COUNSELING

C.01	MANAJEMEN STRES MELALUI KONSELING SPIRITUAL	Abidah Ayu Dan Hastriyani Rusmana	190
C.02	ORIENTASI AJARAN ISLAM MELALUI KEGIATAN KONSELING PRANIKAH UNTUK MEWUJUDKAN HARMONISASI	Abdul Kholik Munthe Dan Sunardi Selian	197
C.03	SHALAT TAHAJJUD SEBAGAI TERAPI RELIGIUS DALAM KONSELING ISLAMI	Dimas Setiyawan Dan Fijri Alfatah Nasution	201
C.04	PENDAMPINGAN DAN KONSELING PASTORAL	Elvish Simanjuntak, Kalvin Surbakti	208
C.05	PENERAPAN TEORI KONSELING TERAPI RASIONAL EMOTIF (RET) UNTUK MENINGKATKAN PERCAYA DIRI SISWA KELAS VIII SMP KARTIKA I-II MEDAN	Gempur Pranata, Relcky Saragih	213
C.06	KONSELING SPIRITUAL IBU YANG MENGALAMI BABY BLUES SYNDROME	Ira Kesuma Dewi	218
C.07	PROBLEM SOLVING DALAM PERSPEKTIF KONSELING ISLAMI	Lahmuddin	222
C.08	KECEKAPAN KAUNSELOR PELATIH DALAM MENGAMALKAN KAUNSELING PELBAGAI BUDAYA	Mohd Radhi Abu Shahim, Kamarul Md Shah	229
C.09	KAJIAN TENTANG INTERVENSI TRAUMA: CATATAN PENGALAMAN KAUNSELOR MENGENDALIKAN INTERVENSI DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KONSELING KREATIF	Norazlena Awang, Siti Salina, Tengku Norhani	237
C.10	KONSELING KOGNITIF PERILAKU DALAM MENINGKATKAN SELF EFFICACY REMAJA UNTUK BERHENTI MEROKOK	Nova Arnael Tarigan, Afrida Yeni	244

C.11	BIMBINGAN KONSELING ISLAM SEBAGAI SOLUSI PERUBAHAN KARAKTER BAGI KENAKALAN REMAJA INDONESIA DI SEKOLAH	Risydah Fadilah	251
C.12	KERANGKA UNTUK PRAKTEK KONSELING DAN DUNIA KARIR	Suardi	262
C.13	PERAN BIMBINGAN KONSELING DALAM MENCEGAH TERJADINYA BULLYING PADA SISWA SEKOLAH DASAR SWASTA BERLIANTA MARINDAL KECAMATAN PATUMBAK KABUPATEN DELI SERDANG	Yohanna Ristua, Enneng Krisna Emerita Br. Tarigan	272
EDUCATION			
E.01	MODEL <i>CREATIVE ART</i> DALAM BERMAIN CLAY UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN KONSEP UKURAN DAN KEMANDIRIAN ANAK	Susi Ratnawati, Atiqah Ritonga	279
E.02	STRATEGI ADAPTASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN ANAK PENGUNGSI DI LOKASI PENGUNGSI DI KABUPATEN KARO	Srie Faizah Lisnasari	289
E.03	HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN <i>SOCIAL LOAFING</i> PADA MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA	Salamiah Sari Dewi	293
E.04	THE ROLE OF E-LEARNING TO DOWN SYNDROME CHILDREN IN SLB YPAC MEDAN	Ruth Sarah J. Saragih, Zurisma Ismayani	298
E.05	INTERNATIONAL PSYCHOLOGY HUMAN DEVELOPMENT AND FAMILY STUDIES	Rury Ariyani & Noveliza Pakpahan	303
E.06	HUBUNGAN ANTARA <i>ADVERSITY QUOTIENT</i> DENGAN PRESTASI AKADEMIK PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA <i>USU SOCIETY FOR DEBATING</i>	RM Afif Handri Nabawi Dan Filia Dina Anggaraeni	308
E.07	PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS UNTUK ANAK USIA DINI	Riris Nur Kholidah Rambe	313

E.08	EKTIVITAS PERSONAL BODY SAFETY EDUCATION UNTUK MENINGKATKAN SELF AWARENESS ANA TERHADAP KEKERASAN SEKSUAL	Rety Haumahu, Raras Sutatminingsih, Eka Ervika	319
E.09	THE EFFECTIVENESS OF PSYCHODRAMA TECHNIQUE TO INCREASE STUDENTS' SELF-ACCEPTANCE	Resya Noor Diani Dan Riesa Rismawati Siddik	326
E.10	PROKRASTINASI AKADEMIS PADA REMAJA DI SEKOLAG TINGGI ILMU KESEHATAN WIDYA HUSADA MEDAN	Rajaniya Aini, Dores Tarigan	335
E.11	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PELAYANAN BK DI SMAN 17 MEDAN T.A. 2017/2018	Pastiria Sembiring, Rahmulyani	338
E.12	MENINGKATKAN KREATIVITAS BELAJAR SISWA MENGGUNAKAN MODEL PEMBELAJARAN CONCEPT SENTENCE PADA PELAJARAN BAHASA INDONESIA KELAS V SDN 060857 JL. DURUNG MEDAN T.A 2016/2017	Nurmayani, Ade Nurazmi	348
E.13	KECEMASAN SISWA/SISWI KELAS XII SMA KETIKA AKAN MENGHADAPI UJIAN AKHIR SEKOLAH DI SMA PANCA BUDI MEDAN TAHUN 2016	Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman	353
E.14	PENGARUH LAYANAN INFORMASI TERHADAP PERAN KELUARGA PADA PERGAULAN SISWA KELAS VIII SMP SWASTA NUR IHSAN MEDAN T.A 2014/2015	Nanda Sabrina, Syafdina Ismie Hayati	359
E.15	HUBUNGAN HARGA DIRI DENGAN KECEMASAN MEMPELAJARI BAHASA INGGRISPADA MAHASISWA	Anugrah Eka Putra, Mela Listya Amanda, Miftahul Khairy	364

E.16	PENERAPAN METODE JARI MAGIC TERHADAP PENINGKATAN MINAT BELAJAR MATEMATIKA SISWA PADA MATERI OPERASI HITUNG PERKALIAN DI KELAS II SD NEGERI LAM URA KABUPATEN ACEH BESAR	Maulidar	369
E.17	HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN IKLIM SEKOLAH DENGAN PRILAKU BULLYING SISWA SMP SWASTA BUDI AGUNG MEDAN	Masitah, Mirawati	376
E.18	GAMBARAN LITERASI DIGITAL PADA MAHASISWA SKRIPSI DI FAKULTAS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA	M. Firman Akbar, Filia Dina Anggaraeni	382
E.19	PERBEDAAN ASERTIVITAS REMAJA PADA SISWA KELAS XI DI SMA NEGERI 11 MEDAN DITINJAU DARI PARENTING STYLE ORANGTUA	Listanty Tambunan, Tri Windi Oktara, Sri Milfayetty	389
E.20	THE EFFECT OF DEBATE LEARNING MODEL ON THE STUDENTS' ACHIEVEMENT AT SOCIAL SUBJECT AT GRADE VII IN SMP NEGERI 1 SIANTAR ACADEMIC YEAR 2016/2017	Lisbet Sihombing	396
E.21	ANALISIS KONTRIBUSI PERAN DAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER MANDIRI UNTUK ANAK USIA DINI DI TK DI BANDA ACEH	Lina Amelia	402
E.22	ANGER MANAGEMENT UNTUK MEREDUKSI PERILAKU AGERSIF SISWA	Rizki Rachmani, Puji Yani Pratama, Yandi Cahya Yundani	410
E.23	MODEL CREATIVE ART DALAM BERMAIN CLAY UNTUK MENINGKATKAN PERKEMBANGAN MOTORIK HALUS DAN KEMANDIRIAN ANAK	Khalijah, Sri Milfayetti, Nur Maida Siregar	419
E.24	PENIGKATAN MINAT BACA SISWA SMKN 1 PERGETTENG GETTENG SENGKUT KELAS X TKJ MELALUI CLASSROOM READING PROGRAM	Kasmin Sitakar Dan Jasper Sikettang	426

E.25	PENINGKATAN MINAT DAN HASIL BELAJAR MAHASISWA MELAKUI MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF GROUP INVESTIGATION PADA MATA KULIAH PSIKOLOGI PENDIDIKAN DI PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLA UMSU	Hasrian Rudi Setiawan Dan Widya Masitah	431
E.26	PERAN ORANG TUA ANAK BERPRESTASI TERHADAP MOTIVASI BELAJAR DI SEKOLAH	Gemala Widiyarti	436
E.27	THE EFFECTIVENESS OF GROUP GUIDANCE THROUGH STORY TELLING TECHNIQUES TO BUILDING SELF EFFICACY OF STUDENTS	Fathul Ilimi, Candra Ari Ramdhanu	439
E.28	PENGARUH METODE BERMAIN PERAN TERHADAP PERKEMBANGAN SOSIAL EMOSIONAL ANAK USIA DINI DI TK DIAN EKAWATI MEDAN	Fadhilah Syam Nasution, Lola Wita Harahap, Saadatul Awaliyah Pasaribu	444
E.29	PENERAPAN TEKNIK BEHAVIOR UNTUK MENINGKATKAN KEPEDULIAAN SISWA PADA PROSES BELAJAR MENGAJAR KELAS VII SMP AL-HIKMAH MEDAN TAHUN PEMBELAJARAN 2014-2015	Delvi Zahara, Fina Handayani	449
E.30	MODEL <i>CREATIVE ART</i> DALAM BERMAIN CAT UNTUK MENINGKATKAN PENGENALAN KONSEP WARNA DAN PERILAKU BERSIH ANAK	Asmirani	454
E.31	UPAYA MENGATASI KESULITAN BELAJAR BERDASARKAN TEORI SOSIAL KOGNITIF	Raodhatul Jannah, Fenny Adnina Daulay	462
E.32	MODEL <i>CREATIVE ART</i> DALAM BERMAIN PERAN UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERCAKAP-CAKAP DAN PEDULI SOSIAL PADA ANAK THE <i>CREATIVE ART</i> MODEL IN ROLE PLAY TO IMPROVE CONVERSATIONAL ABILITIES AND CHILDREN'S SOSIAL CARE	Afrimayani, Naimah Endang Wahyuni	467

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN JNE CABANG MEDAN

Khairuddin, Abdul Munir, Rahmi Lubis  
Universitas Medan Area  
[saya.khairuddin@gmail.com](mailto:saya.khairuddin@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan JNE Cabang Medan. Populasi sebanyak 329, teknik pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling* dan sampel penelitian sebanyak 165 orang. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen *organizational citizenship behavior* yang disusun menggunakan aspek *altruism, conscientiousness, sportsmanships, courtesy* dan *civic virtue* ( $\alpha = 0,924$ ), instrumen iklim organisasi yang disusun menggunakan aspek konformitas, tanggungjawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan ( $\alpha = 0,931$ ) dan instrumen komitmen organisasi yang disusun menggunakan *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* ( $\alpha = 0,896$ ). Analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan analisis data, pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.413 dengan  $p = 0,000 < 0,050$ . Pengaruh komitmen organisasi: *affective commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.135 dengan  $p = 0,000 < 0,050$ , *continuance commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.357 dengan  $p = 0,000 < 0,050$ , *normative commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.300 dengan  $p = 0,000 < 0,050$ . Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment, normative commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.517 dengan  $p = 0,000 < 0,050$ .

**Kata kunci :** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

### PENDAHULUAN

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengantaran barang dan dokumen, sebagai perusahaan jasa haruslah berupaya semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan bisnis karena saat ini semakin banyak perusahaan yang mulai melirik jenis bisnis yang sama. Dalam perkembangan yang dilakukan JNE di berbagai segi baik itu di segi pelayanan, sumber daya manusia maupun segi lainnya terlebih yang berkaitan dengan pelanggan pastilah tidak selalu lancar. Agar tetap bisa bertahan dalam dunia bisnis pengantaran barang dan dokumen pastilah mengalami kendala.

Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sisi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berarti untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan yang sesuai harapan perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *ekstra-role*. Perilaku *ekstra-role* ini yang disebut juga dengan *organizational citizenship behavior*. Organ (Robbins, 2013) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Robbins dan Judge (2013) nen gitak an

bahwa organisasi yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Turnley, dkk (2003) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*. Organ, dkk (2006) mengemukakan lima aspek *organizational citizenship behavior*, yaitu: *Altruism*, perilaku anggota dalam menolong rekannya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela yang, bukan merupakan kewajiban atau tugas anggota.

*Sportmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara anggota, anggota akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan rekannya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki *courtesy* ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

*Civic Virtue*, Keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, misalnya: menghadiri rapat, mengemukakan pendapat mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana pelaksanaan dan prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi aset yang dimiliki organisasi.

Menurut Wirawan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya iklim organisasi dan komitmen organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan, konsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi melebihi kewajiban formalnya yang disebut *organizational citizenship behavior*. Kolb dan Kulbin (Schneider, 2013) menjabarkan ada tujuh aspek iklim organisasi yaitu aspek konformitas, tanggungjawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan.

Selain iklim organisasi, *organizational citizenship behavior* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan JNE mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi sangat menentukan bagaimana karyawan dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan JNE Cabang Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*, yang kemudian sampel diperoleh berjumlah 165 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Intrumen penelitian yang dipakai sebagai alata ukur variabel berbentuk skala psikologi yang dikembangkan oleh peneliti dengan cara mempedomani aspek-aspek dan indikator masing-masing variabel. Intrumen pengukuran dalam penelitian ini antara lain:

1. Skala Iklim Organisasi: disusun berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh Kolb dan Kulbin (Schneider, 2013) yaitu konformitas, tanggungjawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan. Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 36 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.931.
2. Skala Komitmen Organisasi: disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 19 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.896.
3. Skala *Organizational Citizenship Behavior*: disusun berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ, dkk (2006) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanships*, *courtesy* dan *civic virtue*. Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 27 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.924.

## HASIL PENELITIAN

Pengujian normalitas data untuk masing-masing data variabel menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS dan pengujian ini sangat penting karena sebagai dasar pengolahan data lebih lanjut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1: Uji Normalitas

Variabel	K-S	Sig.	Ket.
Iklim Organisasi	1.207	0.108	Normal
Komitmen Organisasi	1.319	0.062	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1.246	0.090	Normal

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki data yang berdistribusi normal (Sig. > 0,05). Selanjutnya, uji linieritas untuk melihat hubungan linier diantara variabel penelitian menggunakan SPSS. Hubungan linieritas tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Uji Linearitas

Korelasi	F beda	Sig.	Ket.
X1 - Y	114.489	0.000	Linier
X2 - Y	80.310	0.000	Linier
X1.X2 - Y	86.592	0.000	Linier

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa antara X1 ke Y, X2 ke Y, dan X1 dan X2 ke Y, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang linier (Sig. < 0,05).



**Tabel 3: Analisis Regresi Berganda**

Variabel	R <sub>xy</sub>	R <sup>2</sup>	p	%
X1 - Y	0.642	0.413	0.000	41.3 %
<i>Affektive</i>	0.368	0.135	0.000	13.5 %
X2 - Y	0.598	0.357	0.000	35.7 %
<i>Continuance</i>	0.548	0.300	0.000	30 %
<i>Normative</i>	0.719	0.517	0.000	51.7 %

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi berganda. Diketahui ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien linieritas ( $R^2$ ) = 0.413 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 41.3%.

Selanjutnya diketahui ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior: affektive commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.135 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *affektive commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Selanjutnya *continuance commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.357 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *continuance commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Dan *normative commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.300 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *normative commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan.

Dari hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien linieritas ( $R^2$ ) = 0.517 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin kondusif iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Sumbangan efektif iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 51.7%.

Setelah didapatkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda, selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik untuk mengetahui kategorisasi dari setiap variabel penelitian.

**Tabel 4: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik**

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket.
	Hipoteti Empiri		
	k	k	
Iklm Organisasi	90	110.41	Kondusif
<i>Afektive</i>	17.5	23.07	Tinggi
<i>Continuanc</i>	12.5	15.50	Sedan
Komitmen Organisasi			g
<i>Normative</i>	17.5	20.53	Sedan
			g
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67.5	77.10	Sedan
			g

## DISKUSI

Dengan diterimanya hipotesis pertama, yakni ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2014) bahwa *organizational citizenship behavior* dapat muncul dipengaruhi oleh iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Senada dengan wirawan, Organ (2006) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan menstimulus karyawan untuk dapat berperilaku ekstra untuk organisasinya. Iklim organisasi yang positif di JNE Cabang Medan dapat dilihat dari kepemimpinan yang diterima cukup baik oleh karyawan dan imbalan yang diterima oleh karyawan tergolong tinggi serta terbangunnya kehangatan diantara karyawan melalui program karyawan terbaik dan unit terbaik yang di umumkan setiap bulannya.

Selanjutnya ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*: *afektive commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.135 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *afektive commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Selanjutnya *continuance commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.357 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *continuance commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Dan *normative commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.300 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *normative commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behaviour*, hal ini dijelaskan oleh Robbin & Judge (2013) bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasi karena keyakinannya terhadap organisasinya.

Dari hasil analisis regresi berganda, hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yakni ada pengaruh positif iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kondusif iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan.

Dari hasil analisis data diketahui kontribusi iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) 0.413 atau sebesar 41.4%. Kontribusi komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) 0.330 atau sebesar 33%. Selanjutnya secara bersamaan kontribusi iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) 0.517 atau sebesar 51.7%.

Kontribusi ini menunjukkan bahwa di JNE Cabang Medan, iklim organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* daripada komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang merupakan faktor eksternal, lebih besar pengaruhnya bagi karyawan untuk dijadikan pertimbangan dalam berperan ekstra. Dan komitmen organisasi yang merupakan faktor internal, lebih kecil pengaruhnya bagi karyawan untuk dijadikan pertimbangan dalam berperan ekstra di perusahaan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.413 atau sebesar 41.3%.

Selanjutnya, ada pengaruh positif komitmen organisasi: *affektive commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.135 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *affektive commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Selanjutnya *continuance commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.357 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *continuance commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Dan *normative commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.300 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya semakin tinggi *normative commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan.

Ada pengaruh positif iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kondusif iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan JNE Cabang Medan. Secara bersamaan pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.517 sebesar 51.7%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal. The British Psychological Society.*
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya. Edisi Kedua.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J. (2003). *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology, Volume 12.* New Jersey: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Brahmana, S.S., & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior di Utama.* Laporan Penelitian. Universitas Widyatama.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment.* University of Pretoria Etd.
- Cole, M.S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention. *Jurnal. Gallen: Switzerland*
- Eslami, J., and Gharakhani, D. (2012). *Organizational Commitment and Job Satisfaction.* Iran: Islamic Azad University.
- Garay, H.D.V. (2006). *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi.* Jurnal. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* Fourteenth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Guha, A.B., & Chimote, N.K.. (2007) *Exploring The Relationship Between Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior And Work Life Balance.* India: ICFAI University Dehradun.
- Holloway, J.B. (2012). *Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization.* *Journal. Regent University*
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Will Companies, Inc.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia.* Jakarta: Pusat bahasa.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2008). *Human Resource Management.* Twelfth Edition. Unites States of America: Thomson South-Western
- McKeena, E. (2012). *Business Psychology and Organisational Behaviour.* Fifth Edition. New York. Psychology Press.
- Minadaniati, L., & Waspodo, A.AWS. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT Tribus Swadaya.* *Jurnal. Depok: Universitas Indonesia*
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences.* California: Sage Publication.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior. Concept Controversies Applications,* Seventh Edition.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition.* New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rhoades, L., dkk. (2001). *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support.* American Psychological Association Inc.
- Sakina, N. (2009). *Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Bank "X" di Jakarta.* Jakarta: Jurnal. Universitas Esa Unggul.
- Schneider, B. Ehrhart, M.G., and Macey, W.H. (2013). *Organizational Climate and Culture.* Annual Review. San Diego California. San Diego State University.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka baru.
- Toulson, P. & Smith, M. (1994). *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices.* *Jurnal*
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W., & Bloodgood, J.M. (2003). *The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors.* *Journal. USA: Elsevier Science Inc*
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization.* Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.