

**PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
PERAWAT RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU**

Oleh:

Damaris Agustina

Email: damarisagustina.da@gmail.com

Pembimbing:

Drs. Kasmiruddin.M.Si

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya

Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293

Abstrak

*Organizational Citizenship Behavior is not only do the principal work, but also jobs that are outside the main job. Organizational Citizenship Behavior can be influenced by organizational culture and organizational commitment. This study aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior nurse the hospital Lancang Kuning Pekanbaru.*

*The method used in this research is descriptive and analytical techniques used are quantitative analysis. The sampling technique used is the census method with a population equal to the number of respondents that amounted to 86 respondents. The data measured with Likert scale. And the data processes by using SPSS 20 program.*

*The results of this study showed organizational culture and organizational commitment positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior nurse the hospital Lancang Kuning Pekanbaru.*

*Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior*

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini dinamika kerja organisasi-organisasi diseluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim kerja (**Stephen, R.P. 2006**). Menurut **Hofstede(1991)**, Indonesia adalah salah satu negara yang

mempunyai nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia.

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan

peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, Rumah Sakit merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah Sakit tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dari pendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial tentunya memberikan pelayanan medis yang berkualitas kepada masyarakat yang membutuhkan sedangkan misi bisnisnya yaitu pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Budaya organisasi merupakan aset bagi suatu organisasi yang boleh jadi memberikan kontribusi yang cukup besar bagi keberhasilan kinerja organisasi (**Widjaja, 2001**). Setiap organisasi memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Perilaku OCB yang akan mendukung keberhasilan perusahaan tersebut juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (**Pratiwi, 2013**). Budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektivitas organisasi dan akan memudahkan manajer dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik (**Khan et al,2011**).

Oleh karena itu, tentunya perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan, salah satunya adalah perilaku yang menunjukkan OCB.

**Stephen P.Robbins 1996** Budaya organisasi dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Hal ini sesuai dengan pendapat **Utaminingsih(2007)** yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi khususnya dalam hal kepercayaan dan komitmen dalam organisasi. Karyawan yang nilai-nilainya tidak sejalan dengan nilai organisasi, maka mengakibatkan kurang motivasi, komitmennya rendah, dan tidak puas dengan pekerjaannya. Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Proses semakin integrasinya dan semakin komitmennya satu sama lain, tujuan individu dan tujuan organisasi, oleh **Hall (dalam Steers dan Porter, 1983)** disebut sebagai komitmen terhadap organisasi.

Setiap perusahaan akan kesulitan jika komitmen dari karyawan itu rendah karena tidak akan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan akan menimbulkan tingginya angka perputaran karyawan karena kurang merasa betah atau nyaman dalam melakukan pekerjaannya, semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi (**Luthans,2007**).

Dilihat dari jumlah pasien yang mengalami fluktuasi Setiap rumah sakit akan mengalami kesulitan jika komitmen perawatnya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (**Riady, 2003**). Menurut **Robert L Malthis dan Jhon H.**

**Jackson(2001)**, seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun masuk-keluar. Dengan adanya pendapat di atas, ada beberapa data sekunder yang mengidentifikasi masih rendahnya komitmen organisasi pada Rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang dan uraian penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk membahas masalah tersebut, penelitian ini adalah penelitian lanjutan yang berpedoman berdasarkan penelitian sebelumnya yang mempunyai hasil positif dan signifikan, Maka penulis tertarik untuk membahas masalah ini dalam sebuah penelitian dengan judul:“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Budaya Organisasi

**Robbins (2001)** menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (“ *a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set key characteristics that the organizations values*”).

**Robbins (2001)** memberikan tujuh (7) karakteristik utama yang menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Inovasi dan pengambilan resiko (innovation and risk taking)* : tingkat daya

pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Rela berkorban untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan dapat menciptakan sesuatu hal yang baru dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan.

2. *Perhatian terhadap detail (Attention to detail)* : tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Dimana diperlukan karyawan yang handal dan memiliki kompetensi dalam memberikan perhatian kepada masalah-masalah yang perlu ditangani dengan lebih serius.
3. *Berorientasi terhadap hasil (Outcome orientation)*: tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut (hasil yang didapat harus sesuai dengan harapan).
4. *Orientasi terhadap individu (people orientation)*: tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada didalam organisasi. Apakah keputusan manajemen tersebut berpengaruh langsung atau tidak

langsung terhadap pelaku organisasi.

5. *Orientasi terhadap tim (team orientation)* : tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan untuk mendukung kerjasama mendapatkan hasil yang maksimal, bukannya individu. Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.
6. *Agresivitas (Aggressiveness)*: tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar belaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai. Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. *Stabilitas (stability)*: tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

### **Komitmen Organisasi**

**Robbins dan Judge (2008)** menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

**Allen and Mayer (1990)** mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif,

Komitmen afektif adalah yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

2. Komitmen kontinuan,

Komitmen kontinuan atau berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen normative

Komitmen normative menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normative yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

### ***Organizational Citizenship Behavior***

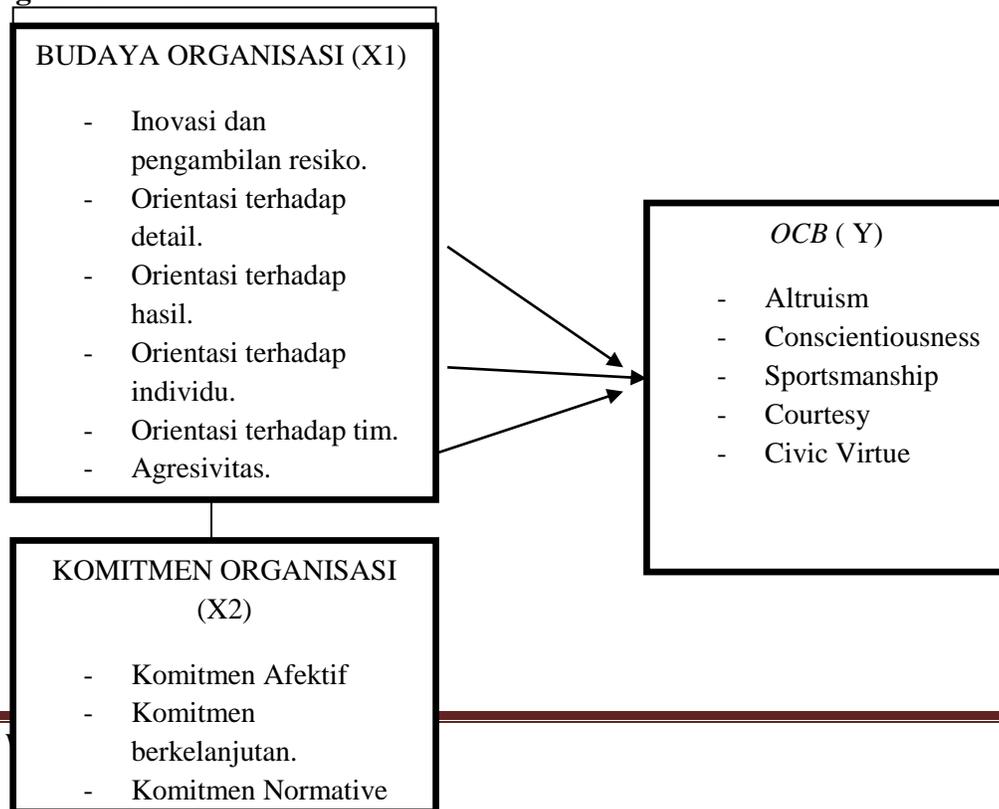
**Dubrin (2000)** mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku dimana karyawan bekerja

untuk kebaikan organisasi, walaupun tanpa penghargaan khusus yang dijanjikan.

**Organ, dkk (2006)** dalam **Soegandhi, dkk (2013)** menyatakan bahwa terdapat lima dimensi dari OCB, sebagai berikut:

- a) *Altruism* yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain;
- b) *Conscientiousness* yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas;
- c) *Sportmanship* yaitu 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 karyawan, karyawan yang akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehinggalan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan;
- d) *Courtesy* yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain;
- e) *Civic Virtue* yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

**Kerangka Pemikiran**



Sumber : olahan data peneliti.

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, tujuan penelitian, landasan teori mengenai penelitian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- **H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.**
- **H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.**
- **H3: Budaya dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.**

### Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan(sugiyono, 2012)

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini penulis menjadikan perawat Rumah sakit Lancang Kuning yang berada di Jl. Ronggowarsito Ujung No.5A sebagai populasi. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu metode sensus, dimana sampel diambil dari seluruh jumlah populasi (Arikunto,2006). Metode ini dipilih karena perawat rumah sakit

lancang kuning tidak mencapai 100 orang. Hal itu berarti seluruh jumlah perawat yang ada merupakan sampel penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang (data perawat 2016).

Pada penelitian ini tidak menggunakan istilah sampel karena metode yang digunakan untuk pengambilan responden yaitu metode sensus, sehingga diberlakukan istilah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 86 orang, dengan teknik sampling Purposive, adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu(sugiyono,2013) .

### Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Metode Analisis Data

Pengujian analisis ata dilakukan dengan bantuan software SPSS 20. SPSS( Statistical Package for the Social Sciences) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

Analisis yang digunakan adalah :

### Uji validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-

masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto,2007).

**Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan  $r_{tabel}$  nya. Apabila nilai  $cronbach\ alpha > r_{tabel}$  maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60(Riduwan & Sunarto,2007).

**Analisis regresi linier berganda**

Analisis linier berganda adalah regresi dengan dua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan satu variabel terikat (Y). Digunakan untuk melihat pengaruh Budaya( $X_1$ ) dan komitmen organisasi( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) perawat rumah sakit Lancang Kuning. Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu

dengan program SPSS dalam proses penghitungannya. Persamaan Regresi Ganda yang digunakan, adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**a. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang dapat digunakan akan semakin baik.

**b. Uji Signifikasi Individu (uji t)**

Pengujian ini dimaksudnya untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

**HASIL PENELITIAN**

**a. Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Analisis regresi digunakan mencari koefisien antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui SPSS diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.24**  
**Hasil Regresi Sederhana Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.696	3.958		4.219	.000
Budaya Organisasi	.417	.074	.523	5.625	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan Tabel 3.24 Diatas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16.696 + 0.417$$

Dari hasil Regresi diatas, maka interpretasi masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 16.696. artinya apabila Budaya Organisasi diasumsikan nol (0), maka *Organizational Citizenship Behavior* bernilai 16.696.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0.417. Artinya adalah bahwa setiap

peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.417.

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Sederhana Variabel Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 3.25**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.274	.265	4.4852

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 3.25 hasil penelitian yang diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.274 atau 27,4%. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

**c. Uji T Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Uji T merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikansi 5% dengan persamaan sebagai berikut:

**Tabel 3.26**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.696	3.958		4.219	.000
Budaya Organisasi	.417	.074	.523	5.625	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel 3.26 rekapitulasi statistic diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), yakni sebesar 5.625 dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan menghitung  $df=n-2=86-2=84$ .

1. Hipotesis 1

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df=84$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0.05/2=0,025$  adalah sebesar 1,986. Nilai t hitung sebesar  $5.625 > t$  tabel 1,986 dengan signifikan

$0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

**b. Regresi Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara variabel komitmen organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada perawat rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 3.27**

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.122	2.665		1.922	.058
1 Komitmen Organisasi	.962	.076	.812	12.734	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 3.27 hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sebagai berikut:

$$Y=5.122+0.962$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2) Nilai konstanta sebesar 5.122, artinya jika komitmen organisasi nilainya 0 maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 5.122.

3) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,962, artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0.962.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.**

Uji ini dilakukan untuk melihat persentase variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dalam hal ini uji

Determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

**Tabel 3.28**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.655	3.0742

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.28 di atas diperoleh angka  $R^2$  (R squer) sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

**d. Uji t Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara variabel X dan Y, apakah variabel X2 (komitmen organisasi) berpengaruh terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) diterima atau ditolak.

**Tabel 3.29**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	5.122	2.665		1.922	.058
Komitmen Organisasi	.962	.076	.812	12.734	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel 3.29 rekapitulasi uji statistic di atas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*), yakni sebesar 12.734 dengan tingkat signifikan

0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara  $df = n - 2 = 86 - 2 = 84$

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka  $df = 86$  pada alpha  $5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 1,986. Nilai t hitung sebesar  $12.734 > t$  tabel 1,986 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka

dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.30

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.377	3.031		.454	.651
1 Budaya Organisasi	.135	.056	.169	2.386	.019
Komitmen Organisasi	.865	.084	.730	10.286	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

$$Y = 1,377 + 0,135\beta_1 + 0,865\beta_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,377 ini dapat diartikan jika budaya dan komitmen organisasi nilainya 0, maka *organizational citizenship behavior* bernilai 1,377.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisas, yaitu 0,135, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,135 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi, yaitu 0,865, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,865.

### 3.5.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (budaya dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Nilai koefisien determinasi adalah (r<sup>2</sup>) mempunyai range antara 0 sampai (0 < r<sup>2</sup> < 1).

Tabel 3.31

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.673	2.9917

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh R Square sebesar 0.681. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen

adalah sebesar 68.1%. sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Pengujian Hipotesis

**a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (budaya dan komitmen organisasi)

benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (*organizational citizenship behavior*).

**Tabel 3.32**  
**Pengujian Secara Parsial**  
**(Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.377	3.031		.454	.651
1 Budaya Organisasi	.135	.056	.169	2.386	.019
Komitmen Organisasi	.865	.084	.730	10.286	.000

**a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior**

Diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 86 - 2 - 1 : 0.05 / 2 \\ &= 83 : 0.025 \\ &= 1,989 \end{aligned}$$

**b. Uji Simultan Anova (Uji F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen

secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.33**  
**Pengujian Secara Simultan Uji (F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1583.368	2	791.684	88.455	.000 <sup>b</sup>
Residual	742.865	83	8.950		
Total	2326.233	85			

**a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior**

**b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi**

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F hitung adalah 88.455 sedangkan nilai F Tabel = 3,106. Hasil ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Artinya komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat

## BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, maka penulis akan menguraikan kesimpulan. Berikut kesimpulan:

1. Budaya organisasi pada perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, yang dilihat dari 7 (tujuh) indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, orientasi terhadap detail, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, orientasi terhadap hasil, agresifitas, dan stabilitas. Menyatakan bahwa dari ketujuh indikator tersebut berada dalam kategori **kuat** dengan jumlah interval skor 4.599.
2. Komitmen organisasi yang diterapkan perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator yaitu komitmen Afektif, komitmen Berkelanjutan, dan komitmen Normative. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi ditinjau dari keseluruhan dimensi berada pada kategori **Kuat**.
3. Dan pada *organizational citizenship behavior* perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Sportmanship*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*. Menyatakan bahwa dari 7 (ketujuh) indikator tersebut,

berada pada kategori kuat dengan interval skor 589-727. rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* secara keseluruhan berada pada kategori **Kuat** dengan skor 3.357.

4. Sedangkan pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* setelah dilakukan analisis menunjukkan bahwa budaya dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

### Saran

1. Adanya kesempatan yang Rumah Sakit Berikan kepada para perawat untuk lebih berpartisipasi dalam memberikan sebuah masukan atau saran dalam pemecahan masalah. Sehingga ada rasa memiliki bagi para perawat sehingga dapat menunjang perilakunya yang mengarah pada *organizational citizenship behavior* untuk lebih memberikan yang terbaik dan sistem pola kerja yang cerdas oleh pimpinan dari Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru maka hal tersebut akan dapat membantu Rumah Sakit dalam perkembangan perawat dan guna kemajuan Rumah Sakit dalam pencapaian tujuan.
2. Harapan kepada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru agar dapat lebih memperhatikan budaya organisasi yang baik kepada para perawat sehingga dapat memberikan sumbangan positif terhadap komitmen perawat pada Rumah Sakit

lancing Kuning Pekanbaru yang mana dapat memberikan pengaruh atau sumbangan yang besar terhadap perilaku yang ditimbulkan dari *organizational citizenship behavior*.

#### DAFTAR PUSTAKA

Desler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. New Jersey.Pt. Indeks.

Donnelly. Gibson Ivancevich, 1997. Organisasi edisi 8 jilid 2. Jakarta, Bina rupa.

Dewanggana, Bara Dhatu. 2016. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang berdampak pada prestasi kerja karyawan studi pada PT.PLN APP, Semarang.

Universita pandanaran.  
Darmawati ,dkk, 2013.pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap ocb. Jurnal *economia*, vol.9 No.1

Dubrin, A. J .2000. *Appllying psychology: individual and organizational effectiveness*(5<sup>th</sup> ed). NJ: Prentice Hall

Ghozali, I. 2011. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.badan penerbit universitas diponegoro. Semarang.

Gibson. James L Jhon M. Ivancevish dan James H, Donnelly, Jr.1996, organisasi, perilaku, struktur, proses (alih bahasa nunuk adriani), 2009.

Jakarta: Bina Rupa aksara  
Hasibuan,S,P .2000.MSDM .Edisi revisi, Jakarta: penerbit PT.Bumi Aksara

<http://repositiry.ubej.ac.id>  
diakses pada 27 januari 2017  
<http://kompasonline.com> diakses  
pada 27 januari 2017