

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT IBNU SINA PEKANBARU**

**Fathimah Adany<sup>1</sup> & Kasmiruddin<sup>2</sup>**  
fathimahadany01@gmail.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

## **Abstark**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Iklim organisasi sebagai variabel (X1), loyalitas kerja sebagai variabel (X2), dan organizational citizenship behavior sebagai variabel (Y). Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 21, dimana sampel yang digunakan yaitu 68 perawat yang dilakukan dengan metode proportionate stratified random sampling serta teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

Dari hasil analisis data yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji determinasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru, loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru, iklim organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Loyalitas Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior

## Abstract

*This Study aimed to describe the influence of organizational climate and job loyalty to organizational citizenship behavior at the RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Organizational climate as variable (X1), job loyalty as variabel (X2), and organizational citizenship behavior as variabel (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 21, Where the sample use are 68 nurses performed by proportionate stratified random sampling method and data collection technique through questionnaires.*

*From the results of the data analysis that includes a test of validity, reliability, determination test, simple linear regression, multiple linear regression, test t, and test f. So it can be concluded that organizational climate has significant effect on organizational citizenship behavior on RSI Ibnu Sina Pekanbaru, job loyalty has significant effect on organizational citizenship behavior on nurse RSI Ibnu Sina Pekanbaru, organizational climate and job loyalty have significant effect to organizational citizenship behavior on nurse RSI Ibnu Sina Pekanbaru*

*Keyword: Organizational Climate, Job Loyalty, And Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012). Oleh karena itu, tenaga kerja yang profesional mutlak diperlukan. Bukan hanya pekerja yang memiliki keahlian saja, tetapi yang menjadi pertimbangan adalah bagaimana keberadaan pekerjaan tertentu mendukung situasi dalam bekerja, sehingga karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya dengan sukarela tanpa diawasi atau yang lebih kita kenal dengan nama perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan di dalam bahasa Indonesia disebut perilaku ekstra peran.

Soegandhi (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya iklim organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai

persepsi terhadap lingkungan baik secara individu, maupun kelompok. Steers dalam Wirawan (2007) juga menjelaskan bahwa iklim organisasi bermanfaat bagi individu yang mengharapkan tingkat perilaku dalam bekerja kearah tujuan yang tinggi.

Hubungan pengaruh ini sudah dibuktikan oleh hasil penelitian Utami (2013) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja anggota organisasi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam kegiatan dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tercapainya efektifitas organisasi serta eksistensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh loyalitas. Hasibuan 2002 dalam Ni Wayan Fitriani, dkk (2017) mendeskripsikan loyalitas sebagai kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh

kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Ni Wayan Fitri, dkk(2017) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian Rusdi dan Chan (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan PT. Markplus yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bila loyalitas karyawan tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit 2015 mencapai angka 5,00%. Jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membuat setiap pelaku bisnis rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan. (Kasmiruddin,2017).

Disamping menghadapi tingkat persaingan bisnis rumah sakit yang semakin kompleks, mayoritas rumah sakit di Indonesia sudah menunjukkan pergeseran ke arah *profit oriented*. Hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia ke dalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap

rumah sakit (<http://biasta.wordpress.com>) Sehingga tidak heran sekarang ini banyak bangunan di rumah sakit baru yang memiliki pelayanan seperti hotel berbintang, teknologi baru dan canggih, serta dikelola dengan manajemen profesional yang tentunya berorientasi profit. (Kasmirudin, 2017).

Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru sebagai salah satu rumah sakit swasta tertua di pekanbaru yang telah berdiri dari tahun 1980 tentunya sudah memiliki pengalaman dan memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya. Penulis menjadikan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) sebagai permasalahan dalam penelitian ini karena pada saat ini perusahaan sangat membutuhkan adanya perilaku ekstra peran para karyawan terutama pada bagian perawat.

Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan (50-60%) dari seluruh tenaga kerja yang ada, dan bertugas merawat serta menjaga pasien selama 24 jam. Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Tuntutan seperti itu, menjadikan perawat merupakan salah satu dari elemen rumah sakit yang sangat membutuhkan perilaku-perilaku dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (Runtu dan Widyarini, 2009) Namun demikian, peneliti menemukan beberapa fenomena yang dihadapi oleh Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru diantaranya naik turunnya jumlah pasien dari tahun 2012 sampai 2016, masih bnyak nya pelanggaran seperti pelanggaran absen, perawat yang tidak mematuhi jam kerja dan masih kurangnya ksediaan perawat untuk membantu rekan kerjanya yang memiliki beban pekerjaan berlebih. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Iklim Organisasi dan**

# Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: “Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) Pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru?”

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa iklim organisasi pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa loyalitas kerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru
- e. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru
- f. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, dengan pemahaman dari tujuan di atas, peneliti akan mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru
- b. Bagi Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi, berkaitan dengan kajian yang peneliti sampaikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai bahan untuk menambah pengetahuan maupun perbandingan dalam membuat penelitian selanjutnya dengan topik yang berkaitan dengan iklim organisasi, loyalitas, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## I. TINJAUAN TEORITIS

### 1. Iklim Organisasi

Hillrierger dan Sloeum (Jablin, 1987) mengemukakan defenisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsiste dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah satu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem terhadap anggota dan lingkungannya

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada presepsi-presepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya menurut stringer untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan. (1) struktur, (2) standar-standar, (3) tanggung jawab, (4) penghargaan, (5) dukungan, (6) komitmen.

## 2. Loyalitas Kerja

Budiman dan Hartanto (2009) Loyalitas berasal dari kata “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan penuh dan setia terhadap seseorang atau system peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan.

Siswanto (Dalam Soegandhi dkk, 2013) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Hasibuan (2012:119), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013:86), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan  
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan  
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-

baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki  
Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi  
Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibilitas ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan , situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan  
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok

## 3. Organizational Citizenship Behavior

Robbins (2011: 11) menyatakan organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu

bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Podsakoff (dalam Jati, 2013), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kerja. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diinspirasi oleh perilaku karyawan yang melebihi peran kerja yang diatur dalam *job description* mereka.

Organ (2006) menjelaskan dimensi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1 *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2 *Conscientiousness*

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

3 *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 karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4 *Courtesy*

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.

5 *Civic Virtue*

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). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dapat dianggap anggapan, pendapat serta asumsi yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat

RumahSakit Ibnu Sina Pekanbaru

H2 : Diduga ada pengaruh loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat

Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru

H3: Diduga ada pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru

### Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiono (2017:93). Jawaban setiap instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai kepada yang negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item diberi skor.

## **Metode Penelitian**

### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan padarumah sakit Ibnu Sina yang terletak di Jl. Melati No. 60, Harjosari, Sukajadi, kota Pekanbaru, Riau.

### **b. Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalahseluruh perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 211 orang

### **c. Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang yang di dapatkan dari rumus Slovin.

### **d. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data melalui angketatau daftar pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden yang terpilih. Informasi yang dibutuhkan telah terlebih dahulu ditetapkan oleh peneliti

### **e. Jenis Sumber data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan dana sekunder.

### **f. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

### **g. Uji Instrumen Data**

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuisisioner dikatakan reliabel

atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2006:41).

Analisis linear berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji tuntut melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengatuhisumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **a. Hasil Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin yang di dominasi oleh perempuan, untuk umur responden di dominasi oleh responden yag berumur 20-35 tahun, kemudian untu tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat Diploma.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel ( dapat dipercaya).

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan ini memenuhi semua syarat uji asumsi klasik.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 9,396 + 0,208 X_1 + 0,408 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 9,396 ini dapat diartikan jika iklim

organisasi dan loyalitas kerja nilainya (0), maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai 9,396

- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X1) yaitu 0,208 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,208 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X2) yaitu 0,408 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Loyalitas kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,408 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi diketahui  $t_{hitung}(4,696) > t_{tabel}(1,66864)$  dan signifikan  $(0,00) < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, dapat diterima. Dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta Iklim organisasi memiliki implikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)perawat.
2. Variabel Loyalitas Kerja diketahui  $t_{hitung}(8,442) > t_{tabel}(1,66864)$  dan signifikan  $(0,00) < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan

$H_a$  diterima. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara loyalitas kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, dapat diterima. Dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta loyalitas kerja memiliki implikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- hasil  $F_{hitung}$  sebesar 47,088 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,14. Hal ini berarti  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,02 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis ke tiga dari penelitian ini dapat diterima. Artinya variabel iklim organisasi dan loyalitas kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat pada Rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perawat dapat meningkatkan iklim organisasi dan loyalitas kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin meningkat dan akan berimbas kepada keuntungan pihak rumah sakit

#### **b. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Secara umum penelitian ini menunjukkan sebagaimana hasil yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap

variabel-variabel penelitian ini secara umum masuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik iklim organisasi yang diciptakan dilingkungan perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawatpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo (2017) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) pada karyawan PT. Trubus Swadaya, Depok.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik loyalitas kerja yang diciptakan perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawatpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Vannecia Marchelle, dkk (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyaitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Surya Timur Sakti, Jawa Timur.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil pengujian secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan loyalitas kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Fitriani, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh baik secara simultan dan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan hotel Santika Purwekerto.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Iklim organisasi pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya iklim organisasi pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru sudah kondusif. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator penentuan standar kerja dimana hal

- ini menunjukkan bahwa penentuan standar kerja pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru sudah dipandang positif dan terlaksana dengan baik dan diikuti oleh indikator lainnya. Dan dari semua indikator tersebut dukungan organisasi memiliki skor terendah dimana ini diindikasikan belum terealisasi dengan baik.
- 2 Loyalitas Kerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dinilai cukup baik, artinya loyalitas kerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru cukup baik bagi perawat dalam pekerjaannya. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator taat pada peraturan dimana hal ini menunjukkan bahwa taat pada peraturan pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru sudah dipandang positif dan terlaksana dengan baik dan diikuti oleh indikator lainnya. Dan dari semua indikator tersebut hubungan antar pribadi memiliki skor terendah dimana ini diindikasikan belum terealisasi dengan baik.
  - 3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru sudah berjalan baik bagi perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator *civic virtue* dimana hal ini menunjukkan bahwa *civic virtue* pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru sudah dipandang positif dan terlaksana dengan baik dan diikuti oleh indikator lainnya. Dan dari semua indikator tersebut *Courtesy* memiliki skor terendah dimana ini diindikasikan belum terealisasi dengan baik.
  - 4 Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki seorang perawat maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat tersebut.
  - 5 Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki oleh seorang perawat, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat tersebut.
  - 6 Berdasarkan uji koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel independen (iklim organisasi dan loyalitas kerja) memiliki hubungan kuat dengan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) pada perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan, adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

- 1 Iklim organisasi memiliki rata-rata skor jawaban responden dengan kategori tinggi, namun ada indikator yang diperlukan pengamatan secara berkala yaitu mengenai penghargaan atau reward. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan dalam pemberian penghargaan atau reward seperti memberikan piala

dan sertifikat, menambah jatah cuti bagi perawat yang bekerja dengan sangat baik dan berprestasi dalam pekerjaannya atau mengadakan kegiatan outing kantor bagi tim atau divisi terbaik dimana kegiatan outing bisa dijadikan sebagai moment mendekatkan hubungan antar karyawan. Sehingga pemberian reward berguna dalam meningkatkan iklim organisasi pada perawat.

2. Loyalitas kerja memiliki rata-rata skor jawaban responden yang cukup baik. Namun masih perlunya pengamatan secara berkala kepada indikator yaitu mengenai hubungan antar pribadi. Sebaiknya perawat memperhatikan dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan cara membangun komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi interpersonal disini dapat dilakukan diantaranya dengan menyampaikan apa yang menjadi ketidaksukaan kita tanpa harus membuat orang lain sakit hati. Cara lainnya yaitu dengan menyamakan persepsi tanpa saling bertentangan, dan mampu menjadi pendengar yang baik serta menghargai pendapat orang lain. Sehingga hubungan antar pribadi pada perawat menjadi baik dan dapat meningkatkan loyalitas kerja dari perawat rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki rata-rata skor jawaban responden yang baik. Namun masih perlu pengamatan secara berkala kepada indikator *courtesy*. Sebaiknya perawat memperhatikan dan meningkatkan setiap aspek pada indikator tersebut dengan cara membangun hubungan harmonis antar perawat melalui sikap saling peduli, membantu karyawan yang mengalami kendala atau kesulitan di dalam

melaksanakan tugas, membangun komunikasi yang baik dan sikap saling menghargai antara perawat. Meningkatkan *Courtesy* berguna meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan. Untuk kedepannya disarankan agar perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks iklim organisasi baik itu dari segi struktur organisasi, penentuan standar kerja, tanggung jawab kerja, penghargaan/ reward, dukungan organisasi, komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan iklim organisasi.
5. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan. Untuk kedepannya disarankan agar perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks loyalitas kerja baik itu dari segi taat pada peraturan, bertanggung jawab bekerja, kemauan untuk bekerja, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.
6. Mengacu pada analisis koefisien kolerasi yang dinyatakan bahwa iklim organisasi dan loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ini menunjukkan peran perawat dan pihak rumah sakit telah menunjukkan respon positif. Akan tetapi perawat dan pihak rumah sakit harus tetap memperhatikan iklim organisasi dan loyalitas kerja pada perawat

guna meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### Daftar Pustaka

- Ardana,K, Mujiati,N.W., dan Mudiarta Utama, IW.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- Budiman, Hartanto. 2009. *Merit Sistem*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Fitriani Ni Wayan, I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(5) : 2501-2527
- Ghozali, Imam. 2006. *Public Relation* edisi kelima. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara. Jakarta
- Jablin Fredric. 1987. *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Prespective*. Sage Publications
- Jati, Agung Nugroho. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Kiat Bisnis* Vol.5 No.2
- Kasmiruddin, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bisnis Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru), *Jurnal Aplikasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Riau*
- Organ, Denis W, dkk.2006. *Organizational Chitizenship Behavior : Its Nature Antecedents. And Consequences*. California : Sage Publication
- Robbins, Stephen P, & Judge. Timothy A. 2011 *Perilaku Organisasi* Buku II . Jakarta : Salemba Empat
- Rusdi, M. Y., Chan, S.2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan PT. Markplus Inc. *Jurnal Manajemen Pascasarjana* Universitas SyiahKuala, 4 (2)
- Soegandhi, V.M , Eddy M.S, dan Roy S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA JOURNAL*, 1 (1)
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Utami, H.M. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Koperasi. E-Jurnal *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 7 (2)
- Waspodo, AWS., dan Lussy, m. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1)
- Wirawan, (2007). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat