

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASITERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PERAWAT
(STUDI PADA PERAWAT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU)**

Agustina purba¹ dan Suryalena²

Program StudiAdministrasiBisnis. JurusanIlmuAdministrasi.
FakultasIlmuSosialdanIlmuPolitik.Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia.
KampusBinaWidya Km. 12,5SimpangBaru, Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu terikat, yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* berperan sebagai variabel terikat. Metode penelitian ini deskriptif dan dengan menggunakan program SPSS 21, dimana sampel yang digunakan adalah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan responden sebanyak 71 orang. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengambilan data melalui kuesioner dan wawancara. Hasil analisis menggunakan uji validasi. Uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f sehingga dapat dikehatui bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, serta iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

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

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) NURSES
(CASE STUDY AT NURSES RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU)**

Agustina purba¹ and suryalena²

*Business Administration Study Program, Department of Administration. Faculty of
Social and Political Sciences. University of Riau. Pekanbaru. Indonesia. Campus
Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect organizational climate and organizational commitment on work organizational citizenship behavior (ocb) nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. It was proposed two independent variables and one dependent variable, namely organizational climate and organizational commitment as independent variables and organizational citizenship behavior (ocb) as a dependent variable. This research methods are descriptive and quantitative by using SPSS 21, where the sample used is nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru with 71 respondents. To take the sample, the writer used census method. Technique of collecting data was through questionnaire and interview. The result of analysis using the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, and f test. As the result, it can be seen that both the organizational climate have significant on organizational citizenship behavior (ocb), that organizational commitment have significant effect on organizational citizenship behavior (ocb). Organizational climate and organizational commitment have a significant effect on organizational citizenship behavior (ocb).

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan seiring perkembangan jaman dan di ikuti dengan adanya globalisasi, perkembangan dunia industri mengalami perubahan yang sangat signifikan apabila kita bandingkan dari masa ke masa. Dalam perkembangan ini, industri mengalami persaingan yang sangat ketat. Hal ini menuntut agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan menunjukkan eksistensi yang baik dari usaha yang dijalani. Dalam menjaga kelangsungan perusahaan, para pelaku industri harus memperbaiki kualitas, efisiensi, efektivitas serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan. Dengan meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya bergantung pada faktor teknologi modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak mampu bergerak dan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Darmawati, (2013).

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan di pertahankan, serta dikembangkan dalam organisasi.

Karyawan selain menjadi objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku yang dapat menjadi perancangan, pelaksana dan pengawasan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Banyak faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang tinggi diantaranya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki di suatu organisasi bersangkutan. OCB merupakan sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung fungsi organisasi secara efektif. Robbin dan Judge, (2008).

OCB merupakan perilaku positif orang orang yang ada dalam organisasi, yang terekpresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam tugas yang di kerjakan. Perilaku tersebut tidak di tentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancarn fungsi organisasi.

Menurut Organ *et al* (2006) istilah *organizational citizenship behavior* ini diharapkan dapat memberikan efek yang lebih baik dari komitmen karyawan. Sehingga dapat membantu mengoptimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik.

Vannecia (2013) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya Organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood). Steers, (1995) bila kita ingin membahas iklim organisasi, sebenarnya berbicara mengenai sifat sifat atau ciri ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan kemudian di anggap mempengaruhi tingkah laku individu.

Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberikan kenyamanan bekerja, bahkan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Jika iklim organisasi sudah kondusif dan komitmen sudah terbentuk, karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas dengan sukarela melakukan perilaku-perilaku *extra role* tanpa mengharap imbalan apapun. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang

berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Semua organisasi memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimana pun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

Luthans, (2008) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Toulson, (2010) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaan.

Menurut Reichers dan Schneider, (1990) iklim organisasi mengarah pada persepsi atas kebijakan organisasi, praktek praktek kerja, prosedur antar kelompok formal dan in formal yang ada dalam organisasi.

Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka akan meningkatkan kinerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan terwujud Eman, (2005). Komitmen organisasi adalah suatu yang membuat seseorang membulatkan hati, tekad bertanggung jawab dan berkorban untuk mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada

kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Luthans (2006) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Stevens (2003) Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja tinggi bagi organisasi. konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologi. Pendekatan proese berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan anggotanya atau dalam hal ini karyawanya, penekanan utama pendekatan transaksi ini adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut.

Komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam organisasi atau perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi akan bekerja dengan baik dan mempunyai rasa memiliki organisasi sehingga akan melakukan hal yang menguntungkan

bagi organisasi secara suka rela. Tingkat OCB yang tinggi di pengaruhi karena adanya komitmen organisasi yang tinggi Robbin dan Judge, (2008).

Dengan demikian, iklim organisasi dan komitmen organisasi sangat penting artinya bagi suatu perusahaan karena didalam perusahaan salah satu gejala dari kurang stabilnya perusahaan adalah kepuasan karyawan rendah sehingga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Adanya iklim dan komitmen diperusahan tempat bekerja akan mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekarya pada perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian pada Rumah sakit Arya Bunda Pekanbaru dengan judul : **Pengaruh Iklim Organisasi dan komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit ERIA Bunda Pekanbaru).**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah: **“Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit ERIA Bunda Pekanbaru?”**

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap memberikan manfaat :

- A. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Program Studi Administrasi Bisnis difakultas ilmu sosial dan politik Universitas Riau.
- B. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi

Rumah Sakit dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) .

- C. Organizational Citizenship Behavior (OCB) RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebagai masukan dan perbandingan atas pentingnya peran OCB serta bahan pertimbangan upaya meningkatkan komitmen organisasi.
- D. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sabagai syarat kelulusan.

Kerangka Teori

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi.

Rober Stringer, (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya menurut Stringer untuk

mengukur iklim organisasi dapat enam dimensi yang diperlukan. (1) penetapan struktur, (2) penetapan standar-standar kerja, (3) terciptanya tanggung jawab kerja, (4) penghargaan, (5) dukungan karyawan, (6) komitmen kerja.

2. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, (2008) memberikan definisi "*organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" yaitu komitmen organisasional adalah drajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. .

Menurut Grenberg dan Baron, (2003) komitmen organisai ialah drajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Steers dan Porter, (1983) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut O'Reilly, (1989) menyebutkan komitmen pada

organisasi sebagai ikatan kejiwaan seseorang terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi

Menurut Barlett dan McKinney, (2004) komitmen organisasi adalah sikap ditempatkan kerja yang menggambarkan ikatan psikologis antara individu karyawan dan organisasi yang memperkerjakannya.

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Huang, (2012) mengemukakan tiga katagori perilaku pekerja, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang di atur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovasi dan spontan yang melebihi persepsi peranan dalam organisasi. Katagori terakhir yang sering disebut sebagai *Organizational citizenship behavior (OCB)* atau *the extra-role behavior*.

Menurut Robbins dan Judge, (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Sedangkan menurut Shaweta dan Srirang, (2009) mengatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Kumar *et al*, (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan

kontribusi pada terciptakan efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Kumar *et al* (2009) menyatakan bahwa OCB merupakan:

1. Perilaku bebas pekerja yang tidak diharapkan maupun diperlukan, oleh karena itu organisasi tidak dapat memberikan penghargaan atas munculnya perilaku tersebut ataupun memberikan hukuman atas ketiadaan perilaku tersebut.
2. Perilaku individu yang memberikan manfaat bagi organisasi akan tetapi tidak secara langsung maupun eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal organisasi.
3. Perilaku yang bergantung pada setiap individu untuk memunculkan ataupun menghilangkan perilaku tersebut dalam lingkungan kerja.
4. Perilaku yang berdampak pada terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja tim dan organisasi, sehingga memberikan kontribusi bagi produktifitas organisasi secara keseluruhan.

Organ *et al*, (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

Luthans, (2006) OCB merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan

yang koorporatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.

Dalam Nielsen, (2012) Organ berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Lalu untuk penelitian selanjutnya merumuskan OCB lebih dalam lagi, yaitu kontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial serta psikologis terhadap dukungan tugas.

Menurut Podsakoff *et al*, (2000) OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan; (1) OCB dapat membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja; (2) OCB dapat membantu peningkatan produktifitas manajerial; (3) OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif; (4) OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan menyediakan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. (5) OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas kordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok kelompok kerja; (6) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal; (7) OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi (8) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara

lebih efektif terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka, selain itu, karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Shweta dan Srirang (2010) menyajikan sebuah tinjauan yang komprehensif berupa kerangka kerja untuk mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya:

a. Disposisi individu dan motif individu

Disposisi individu seperti *positive affectivity*, *Negative affectivity*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan juga *locus of control* memainkan peran penting dalam menemukan tingkat OCB yang ditampilkan oleh pegawai. selain disposisi individu, pegawai didorong oleh motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik untuk menunjukn OCB.

b. Kohesivitas individu

Pegawai pada umumnya berhubungan langsung dengan kelompok kerja dalam pekerjaannya. Hal ini secara jelas memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku pegawai tersebut. Kohesivitas kelompok mendorong munculnya OCB yang bertujuan untuk lebih memperlambat hubungan agar kelompok menjadi kuat dan efektif.

c. Sikap Pegawai

OCB tergantung pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan

mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi: komitmen Organisasi dan kepuasan kerja.

d. Kepemimpinan transformasional

Pegawai yang paling mungkin paling terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku

kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan menyegarkan intelektual dan mengkomunikasikan kinerja yang tinggi. Jelas sekali pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

e. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Organisasi yang mengikuti prinsip-prinsip umum keadilan organisasi akan memastikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan intraksional telah memiliki ukuran yang baik dalam organisasi. Masing-masing komponen dalam keadilan organisasi memberikan kontribusi yang sangat penting dalam bentuk OCB pegawai dalam organisasi.

b. Indikator pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Organ *et al.* (1998) dimensi OCB, yaitu;

1) *Altruism*

Altruism adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Secara lebih rinci, komponen altruism memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Membantu rekan kerja yang beban kerjanya lebih.

- b. Menggantikan peranan atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
- c. Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.
- d. Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif
- e. Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

2) *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antara anggota dalam organisasi. Kemampuan menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja. Kemampuan mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

3) *Sportsmanship*

Sportsmanship adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Secara lebih rinci, komponen *Sportsmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut;

- a. Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
- b. Tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
- c. Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
- d. Mentoler ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

4) *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi

pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Komponen *Conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kemauan melapor terlebih dahulu ketika tidak masuk kerja.
- b. Penyelesaian tugas sebelum waktunya.
- c. Usaha melakukan lebih dari pada apa yang seharusnya dilakukan.
- d. Tidak membuang-buang waktu kerja.

5) *Civic Virtue*

Civic Virtue adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan serta peduli dalam berbagi kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kenyataan yang bersifat sementara atau dengan tanggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulisan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

H2 : Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

H3 : Diduga iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pada perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Skala Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tidak setuju atau setuju mengenai pernyataan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian Kuncoro, (2003). Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) alternatif tanggapan yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang terletak di jalan KH.Ahmad Dahlan No.163, Kp.Tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang memiliki 71 perawat pada tahun 2017

c. Sampel

. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), sejumlah 71 orang. Adapun penelitian ini menggunakan HRD atau pimpinan perusahaan sebagai informan dan acuan dalam menilai pengaruh OCB yang diterapkan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

e. Jenis dan Sumber Data

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

f. Metode Analisis Data

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

g. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus sebagai berikut (sugiyono, 2010)

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisisioner, yaitu uji validitas dan reabilitas, digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Husein Umar:2011)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dilakukan analisa secara kuantitatif. Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, uji reliabilitas dan validitas kuesioner, analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden. Jumlah kuisisioner yng disebarakan sebanyak 71 sampel

meliputi jumlah seluruh populasi. Sebelum membahas lebih jauh mengenai *Organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru terlebih dahulu disajikan identitas responden

a. Regresi linear sederhana pengaruh iklim organisasai terhadap Organizationa; Citizenship Behavior

1. Nilai konstanta (a) adalah 6,411 ini dapat diartikan jika iklim organisasi nilainya 0, Maka ocb bernilai 6,411
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi bernilai positif, yaitu 0,659, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,659

b. Regresi linear sederhana komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

1. Nilai konstanta (a) adalah 10,239 ini dapat diartikan jika komitmen organisasi nilainya 0, Maka ocb bernilai 10,239
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif, yaitu 1,162 ini dapat diartikan bahwa

setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan ocb sebesar 1,162

c. Regresi linear Berganda Pengaruh iklim Organisasi dan Komitmen Organisasai terhadap Organizational Citizenship Behavior

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,566 ini dapat diartikan jika iklim organisasi dan komitmen organisasi nilainya 0, Maka OCB bernilai 4,566
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim oorganisasi bernilai positif, yaitu 0,545, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan ocb sebesar 0,545
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif, yaitu 0,323, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan ocb sebesar 0,323.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasai dan komitmen organisasai terhadap Organizational Citizenship Behavior pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Penjelasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Iklim organisasi terhadap OCB

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu orgnisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat

menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

- a. Lingkungan eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
- b. Strategi organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energy yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di perlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energy tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stinger (2000) banyak sekolah menengah di amerika serikat yang menjadi contoh baik bagaimana peraturan organisasi menentukan iklim organisasi.
- d. Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan dan membentuk harapan anggota organisasi mempunyai

pengaruh terhadap iklim organisasi.

- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.
2. Pengaruh Komiten Organisasi Terhadap OCB
Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :
 1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
 2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
 3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
 4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.
 - a. Indikator pengukuran komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditujukan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan

untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

3 faktor yang mempengaruhi OCB

Shweta dan Srirang (2010) menyajikan sebuah tinjauan yang komprehensif berupa kerangka kerja untuk mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya:

a. Disposisi individu dan motif individu

Disposisi individu seperti *positive affectivity*, *Negative affectivity*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan juga *locus of control* memainkan peranan penting dalam menemukan tingkat OCB yang ditampilkan oleh pegawai. selain disposisi individu, pegawai didorong oleh motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik untuk menunjang OCB.

b. Kohesivitas individu

Pegawai pada umumnya berhubungan langsung dengan kelompok kerja dalam pekerjaannya. Hal ini secara jelas memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku pegawai tersebut. Kohesivitas kelompok mendorong munculnya OCB yang bertujuan untuk lebih mempererat hubungan agar kelompok menjadi kuat dan efektif.

c. Sikap Pegawai

OCB tergantung pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi: komitmen Organisasi dan kepuasan kerja.

d. Kepemimpinan transformasional

Pegawai yang paling mungkin paling terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan menyegarkan intelektual dan mengkomunikasikan kinerja yang tinggi. Jelas sekali pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

e. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Organisasi yang mengikuti prinsip-prinsip umum keadilan organisasi akan memastikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan intraksional telah memiliki ukuran yang baik dalam organisasi. Masing-masing komponen dalam keadilan organisasi memberikan kontribusi yang sangat penting dalam bentuk OCB pegawai dalam organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adanya pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka keputusan hipotesisnya diterima. penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi dalam rumah sakit tersebut maka akan meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka keputusan hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti semakin optimalnya pelaksanaan iklim organisasi dan komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior*.

Saran

1. Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru diharapkan dapat menciptakan Iklim organisasi yang lebih baik lagi khususnya untuk beberapa responden yang menyatakan Iklim organisasi dalam kategori rendah. Dalam hal ini sebaiknya RSIA Eria Bunda Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan organisasi sesuai dengan perkembangan zaman yakni memberi perhatian yang maksimal kepada perawat, misalnya menciptakan suasana kekeluargaan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pada rumah sakit tersebut agar perawat tidak merasa ada jarak di antara atasan dan bawahan, perawat juga dapat

lebih leluasa menyampaikan pendapat guna untuk lebih menciptakan suasana nyaman pada rumah sakit.

2. Pada variabel komitmen organisasi pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru dimensi komitmen Normatif berada pada skor terendah. Hal ini dapat di perhatikan oleh pihak rumah sakit dan pihak rumah sakit perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada perawatnya dengan cara memberikan dukungan kepada perawat dalam bekerja. Berkomunikasi dan berhubungan dengan baik dan menciptakan rasa kebersamaan antara perawat sebagai suatu bagian dari tim kerja dan merasa senasib agar perawat merasa bahwa berkomitmen terhadap rumah sakit adalah hal yang memang seharusnya dilakukan.
3. Perilaku ekstra atau *Organizational Citizenship Behavior* perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru telah memenuhi syarat dan tuntunan rumah sakit yang bertujuan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan motto rumah sakit. Namun ada beberapa indikator rendah dari tanggapan responden. Hal ini dapat di perhatikan oleh pihak rumah sakit agar lebih ditingkatkan lagi rasa kepedulian antara perawat atau sesama tim kerja dan perawat dituntut tidak membuat permasalahan dengan rekan kerja perawat dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Perawat juga harus menunjukkan profesionalitasnya seperti memberikan obat pasien tepat waktu. Agar pelayanan yang

diberikan oleh rumah sakit dapat dinilai baik oleh pasien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Ramaja Rosda Karya, Bandung.
- Alimatus, Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari kepuasan kerja dan Jenis kelamin Perawat Rumah Sakit PB Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Insight Febuari 2010*
- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. EdisiRevisi V. RinekaCipta. Aktami, Bayu. 2008. Kontribusi Kepuasan Kerja Dan iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. Tesis Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Bolino, M,C, Turnley, W.H. dan Bloodgood, J.M. (2002) *Citizenship Behavior and the Creation Of Social Capital in Organization*. *Academy of management Journal*. Vol, 7. No. 4, 2002 pp.502-522
- Darmawati, Arum. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)*. Studi pada karyawan fakultas ilmu sosial dan Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Davies, K.(2005). *Human Bivevior At Work Organizational Behavior*, New Delhi : Mcgraw Hill Publishing Company.
- Edwin B, Flippo, (2009). *Manajemen Personalia*, Jilid 1 Erlangga Jakarta.
- Elfina, P. D., dan Ali, N. L. S. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan*, Jurnal Makara, Sosial Humaniora Vol.8 No.3 Desember 2004: 105-111, Universitas Indonesia.
- Eman, 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Gatot, 2007, *Pengaruh Iklim Organisasi dan loyalitas kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*, Jurnal.Sukarta Universitas Muhammadiyah Sukarta
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF. E.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Edisi revisi)Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumono, B. C. S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Keputusan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Keryawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kumar. K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009. *Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior*, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No.2, pp. 83-81.

- Konovsky, M. A., and Organ, D. W. 1996. Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 17,
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi. No.3. pp. 253-266.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Murdiyani, Hetty (2010). *Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap kinerja Dosen Tetap*. Studi pada fakultas kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Nguni, S. C., 2005. A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teacher Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Tanzanian Primary and Secondary School, *Doctoral thesis*, Universitas Nijmegen
- Organ, D.W. Podsakoff, P.M. et.al.(2006) *Organisasional Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Riduan & Sunarto, H. (2007). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ristiana, Merry (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah sakit Bhyangkara Trijata Denpasar*. Jurnal Ilmi Ekonomi dan manajemen, Vol.9, no.1
- Robbins, S. P., (2008) *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (1996) *perilaku Organisasi: konsep kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Aditya Media, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Selemba empat, Jakarta .
- Robbins, Stephen dan Judge (2008). *perilaku Organisasi*. Selemba Empat, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Steers, R.M. (1995). *Efektifitas organisasi (terjemahan H. Pujaatmaja)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (1999). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.