

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PERAWAT RSUD Dr. RASIDIN PADANG

T. Muhammad Ryan Aulia Ramadhan. F¹, Ice Kamela²
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : tengku.muhammad.ryan@gmail.com, icekamela@yahoo.com

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Menurut UU RI no 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat jasmani dan rohani sehingga bisa membuat seseorang menjadi produktif dalam sosial dan ekonomi. Permasalahan kesehatan menjadi sebuah pembicaraan yang dapat dibahas dari berbagai aspek, baik secara pelaksanaan pelayanan kesehatan tersebut. Saat ini kesehatan menjadi perhatian penting bagi pemerintah supaya seluruh lapisan masyarakat merasakan manfaat pelayanan publik seperti kesehatan. Penelitian ini memfokus pekerjaan perawat sebagai pelaku utama dalam pelayanan kesehatan. Perawat memiliki peran penting pelayanan. Perawat memiliki waktu yang lebih lama dan sering berkomunikasi dengan pasien sehingga kinerja perawat merupakan komponen paling penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit.

Dari pengamatan lapangan masih ada masalah mengenai rendahnya OCB di RSUD Dr. Rasidin Padang, bahwasanya dalam suasana kerja berlansung masih ada perawat yang tidak menolong rekan kerjanya walaupun bagian unit kerja yang sama. Dan juga hasil dari wawancara dengan KARU (Kepa Ruangan) di instansi tersebut bahwasanya bahwasanya masih banyak perawat yang terlambat dalam menyerahkan laporan pasien.

Organisational Citizenship Behavior merupakan sikap karyawan yang melebihi peran yang diberi oleh perusahaan yang disebut *in-role* sehingga karyawan juga mengerjakan *extra-role*, dan tidak secara lansung diakui oleh system reward [1]. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu, Iklim Organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan individu dalam organisasi dan dirasakan nyata oleh orang yang ada pada organisasi tersebut [2]. Keterlibatan Kerja merupakan suatu bentuk komitmen individu yang melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik pengetahuan dan emosional, sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat penting serta memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya [3]. Kepuasan

kerja lebih umum di definisikan sebagai kepuasan individu terhadap pekerjaannya, dalam bekerja manusia membutuhkan interaksi dengan teman kerjanya, para atasan, memenuhi aturan-aturan organisasi, memenuhi standar kerja yang seringkali kurang dari ideal dan sebagainya [4].

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode ilmiah yang dalam proses penelitiannya itu dilakukan secara objektif, terukur, rasional dan sistematis, yang datanya berupa angka sehingga dapat diolah dengan bantuan statistik [5]. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada sampel objek penelitian. Kuisisioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan secara lansung dengan membagikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada sampel [5].

Jumlah populasi yang dalam penelitian ini sebanyak 100. Penelitian ini menggunakan *Total Sampling* yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah tersebut diperoleh dari jumlah total perawat yang ada di RSUD Dr. Rasidin Padang.

Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Instrumen penelitian seperti uji validitas, uji reliabel, uji T dan juga uji F yang digunakan untuk memeriksa apakah hipotesis sesuai dengan apa yang diajukan, untuk alat analisis data menggunakan aplikasi SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Hasil Pengujian *Independent Sample T-test* (Uji Beda T-test)

Variabel	Koefisien	Sig.	Keputusan
Iklm Organisasi	0,396	0.000	H _a diterima
Keterlibatan Kerja	0,185	0.062	H _a ditolak
Kepuasan Kerja	0,256	0.010	H _a diterima

Pengolahan data menunjukkan pada iklim organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0.396 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga hipotesis (H1) diterima. Maka daripada itu diartikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang. Dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Secara empiris, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [6] yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa koefisien regresi keterlibatan kerja (X2) bernilai positif 0.185 dan nilai signifikansi 0,62 besar dari alpha 0,5, sehingga hipotesis ditolak. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian [7] keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dikarenakan karakteristik individual setiap karyawan dalam keterlibatan kerja tidak mengharapkan upah, hanya berfokus pada keikhlasan menolong.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisiensi regresi kepuasan kerja (X3) bernilai positif 0.256 dengan nilai signifikansi 0.010 kecil dari alpha 0,05 sehingga hipotesis diterima. Sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan [8] kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap OCB, yang mana artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan OCB karyawan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.
2. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.

Peneliti menyadari bahwa penelitian saat ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan, sehingga peneliti perlu memaparkan keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian yang dimaksud adalah:

1. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini sangat minim. Sedangkan pertanyaan yang diberikan dikuisisioner sangat banyak, sehingga keakuratan masih belum sepenuhnya mewakili data sebenarnya
2. Dikarenakan sedang banyak pasien di RSUD Dr. Rasidin Padang, perawat kurang teliti dalam membaca kuisisioner
3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada perawat RSUD Dr Rasidin Padang. Dengan demikian, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan model yang sama terhadap objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Y. Kharismasyah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PT. PDAM TIRTA WIJAYA CILACAP," no. 1, pp. 86–98, 2020.
- [2] I. Ukkas and D. Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb)," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, 2017, doi: 10.35906/je001.v6i1.167.
- [3] Y. Yuniarsih and M. Ramaditya, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja ...," *S1 Manaj.*, pp. 1–26, 2020, [Online]. Available: <http://repository.stei.ac.id/2365/>
- [4] D. Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfa Beta Bandung, 2015.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, 2019.

- [6] W. S. Pudjiomo and A. Sahrah, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai," *Insight J. Ilm. Psikol.*, vol. 21, no. 2, p. 78, 2019, doi: 10.26486/psikologi.v21i2.878.
- [7] S. H. Ade and R. Budiyo, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Justice Sebagai Variabel Intervening (kasus pada pegawai puskesmas di kecamatan Guntur, Demak)," vol. 10, no. 1, pp. 53–67, 2018.
- [8] Vanya Chairiyah Fitri, Dedi Purwana, and Ari Saptono, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI," *J. E-Bis*, vol. 5, no. 1, pp. 31–44, 2021, doi: 10.37339/e-bis.v5i1.448.