

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Rawat Inap Gedung Utama RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

Afifah Salwa Siregar, Kasmiruddin

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau

*Correspondence: afifahsalwasiregar@gmail.com; Kasmir1962@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen dan budaya organisasi mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku OCB menjadi variabel terikat (Y), sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi menjadi variabel bebas (X). proses penelitian melakukan deskriptif kuantitatif. Sumber data berdasarkan data sekunder berdasarkan observasi yang dilakukan di lingkungan penelitian dan data primer berdasarkan kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 46 perawat PNS. Hasil penelitian menemukan komitmen dan budaya organisasi mempunyai dampak besar terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : budaya organisasi; komitmen organisasi; *organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how organizational commitment and culture influence organizational citizenship behavior (OCB). OCB behavior is the dependent variable (Y), while organizational culture and organizational commitment are the independent variables (X). the research process is quantitative descriptive. Data sources are based on secondary data based on observations made in the research environment and primary data based on questionnaires. The sample for this study consisted of 46 civil servant nurses. The research results found that commitment and organizational culture have a big impact on organizational citizenship behavior.

Keywords : *organizational citizenship behavior; organizational commitment; organizational culture*

PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan zaman semakin meningkat pesat. Era globalisasi yang berkembang sangat pesat membuat segala aspek didalam kehidupan mengalami kemajuan. Kemajuan-kemajuan yang terjadi pun membuat begitu banyak persaingan didalam organisasi. Sebuah organisasi harus mampu menghadapi berbagai macam persaingan yang ada disekitar organisasi agar organisasi tersebut dapat terus berjalan. Sebuah organisasi harus meningkatkan kualitas dan efisiensi yang ada didalam organisasi. Untuk meningkatkan kualitas diperlukan penggerak didalam organisasi, penggerak tersebut ialah SDM (Sumber Daya Manusia). Didalam sebuah organisasi SDM tersebut disebut sebagai karyawan. Guna mencapai keberhasilan, organisasi harus mampu untuk terus meningkatkan dan mengembangkan Karyawannya. Organisasi harus berupaya mengembangkan karyawannya sebagai sarana untuk mendorong keberhasilan (Darmawati & Herlina, 2013).

Tak hanya itu, dalam organisasi dibutuhkan karyawan yang memiliki sikap yang baik. Tak hanya yang baik dibutuhkan juga karyawan yang memiliki sifat *extra role* yaitu upaya di luar deskripsi pekerjaan seseorang yang menguntungkan perusahaan secara keseluruhan seperti contoh perilaku "membantu" dan "informal" yang berkontribusi pada efisiensi. Perilaku extra-role juga merupakan perilaku dimana sikap tersebut disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB)

OCB berupa tindakan yang dilaksanakan pekerja karena kegembiraan sejati dan bukan karena disuruh. Individu membuat keputusan sendiri dalam situasi ketika tindakan mereka tidak secara formal dihargai, tetapi menguntungkan perusahaan secara keseluruhan (Organ et al., 2006). Organ et al (2006) mendefinisikan perilaku OCB sebagai aktivitas sukarela manusia secara langsung atau tidak langsung dipertimbangkan dalam mode insentif formal dan secara langsung atau tidak langsung

berkontribusi pada peningkatan fungsi organisasi yang mengikat. OCB mencakup berbagai tindakan, dari yang sederhana (selalu berbicara positif tentang perusahaan, membantu rekan kerja dalam mengatasi kesulitan) hingga yang canggih (mengembangkan solusi baru untuk tantangan internal) (Sweeney dan McFarlin, 2002).

OCB diharapkan dapat diterapkan disetiap bidang salah satunya dibidang kesehatan. RSUD Arifin Achmad merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan. RSUD Arifin Achmad terdapat berbagai fasilitas yang diberikan salah satunya perawatan rawat inap. pada rumah sakit, terkhusus pada pelayanan rawat inap pelayanan yang baik sangat menentukan keberhasilan dari rumah sakit tersebut. untuk itu perlu adanya pelayanan yang sigap dan tanggap. Salah satu SDM dirumah sakit yang memiliki peran dalam pelayanan tersebut adalah perawat.

Seorang perawat perlu adanya memiliki perilaku OCB. dengan adanya perilaku OCB didalam diri perawat. Produktivitas di rumah sakit dapat memperoleh manfaat dari lingkungan yang optimis yang dipupuk oleh OCB yang tinggi (Sahrah, 2017). Selain itu perawat yang cenderung memiliki perilaku tolong menolong sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya dan terhadap kinerja di ruang lingkup rumah sakit secara keseluruhan (Organ & Konivsky, 1989). Sukarela untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan membantu orang lain adalah contoh OCB. Perilaku perawat yang secara suka rela membantu rekan kerjanya diluar jam kerjanya ketika pasien dirumah sakit sedang banyak, perawat yang suka rela membantu pasien yang membutuhkannya seperti memasang infus yang telah habis ataupun pasien yang mengalami kendala walaupun jam kerjanya telah selesai.

Dalam meningkatkan OCB didalam diri perawat maka diperlukan peningkatan di beberapa faktor salah satunya budaya organisasi. Organ et al (2016) mengemukakan bahwa budaya merupakan salah satu komponen dalam perilaku (OCB). budaya merupakan "serangkaian perilaku, perasaan, dan kerangka kerja psikologis yang tertanam dan dibagikan" (Organ & Konovski, 1989). Robbin & Judge (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi berupa "pola berbagai arti yang dilakukan peserta" yang membedakannya dari para pesaing. Budaya pada RSUD Arifin Achmad yaitu fokus pada kebutuhan dan kepuasan pasien, kejujuran dan keadilan dalam pemberian layanan, objektivitas, ketulusan, dan kerja sama tim, serta ketepatan dan efisiensi pelaksanaan layanan yang Memuaskan Namun, sikap OCB perawat yang buruk berasal dari beberapa masalah terkait budaya organisasi. Beberapa perawat kurang hangat dan ramah dibandingkan yang lain, dan ini mungkin berdampak negatif pada pasien mereka. Sering kali orang yang dicintai pasien harus memanggil perawat ke kamar karena perawat tidak cukup cepat datang.

Tak hanya budaya faktor dari OCB ialah komitmen organisasi. Komitmen yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipisahkan dari perilaku OCB. Keterlibatan antar karyawan akan mendorong pengembangan perilaku OCB. Menurut Gautam Van Dick (2004), komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi atau OCB. Komitmen organisasi adalah keyakinan yang tinggi mengenai penerimaan kepada nilai-nilai organisasi, kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin, dan komitmen untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Hal ini menyiratkan bahwa anggota mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi atau merasakan hubungan psikologis dengannya (Arishanti, 2009). Menurut Zurnali (2010), komitmen emosi yang kuat dan intim yang dimiliki seseorang terhadap tujuan dan prinsip suatu organisasi mengingat peran yang mereka mainkan dalam mencapai tujuan dan prinsip tersebut. Penelitian Susanto & Dewi (2012) menyatakan bahwa komitmen pekerja dan kepuasan kerja tercermin dari tingkat ketidakhadiran. Tingkat ketidakhadiran berkorelasi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya; semakin rendah tingkat ketidakhadiran maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan kebahagiaan kerja.

Namun pada observasi yang dilakukan tingkat absensi perawat masih tergolong cukup tinggi, dapat dilihat bahwa masih terdapat perawat yang memiliki komitmen yang cukup rendah. Rendahnya komitmen menyebabkan rendahnya sikap OCB. Prasurevei lapangan yang telah dilakukan didapati bahwa terdapat permasalahan mengenai OCB yaitu terdapat beberapa pelayanan yang tidak cepat tangggap. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya dengan komitmen pada perawat rawat ina gedung utama RSUD Arifin Achmad Terhadap OCB.

METODE

Penelitian ini menggunakan model deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh PNS yang berada pada rawat inap gedung utama sebanyak 46 sampel.

HASIL

Tabel 1
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.395	1.832		6.767	.000
Budaya Organisasi	.449	.084	.641	5.330	.000
Komitmen Organisasi	.200	.085	.284	2.359	.003

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan persamaan model penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 12.395 + 0.449X_1 + 0.200X_2$. Artinya:

1. Nilai konstanta (a) sejumlah 12.395. angka tersebut bernilai positif dan menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi diasumsikan 0, maka OCB sebesar 12.395
2. Koefisien budaya organisasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,449. Angka tersebut menunjukkan nilai positif dan menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka OCB meningkat sebesar 0,449
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sejumlah 0.200. menunjukkan nilai positif dan menjelaskan bahwa setia peningkatan komitmen organisasi 1 satuan akan menaikkan *organizational citizenship behavior* 0.200

Tabel 1 juga menjelaskan signifikansinya < 0.05 ; sehingga dapat dikatakan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap OCB, hal ini dibuktikan dengan signifikansi pada taraf 0.000. Artinya secara parsial terbukti adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dan (2) terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap OCB, hal ini dibuktikan signifikansi pada taraf 0,003. Artinya secara parsial terbukti adanya pengaruh signifikan antarakomitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.685	.675	1.851

Sumber: data olahan

Tabel 2 menunjukkan nilai R-squared 0,645, atau 64,5%, artinya gabungan budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk proporsi variasi dalam *organizational citizenship behavior*. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan signifikansi $0,000 < 0,05$; artinya secara simultan membuktikan adanya pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat rawat inap RSUD Arifin Achmad

Tabel 3
Uji Hipotesis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	538.743	2	269.372	78.658	.000 ^b
Residual	147.257	43	3.425		
Total	686.000	45			

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial *organizational citizenship behavior* (OCB) terbukti dipengaruhi faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi pada perawat rawat inap gedung utama RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti, Klara, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Proceeding PESAT*, 3.
- Darmawati, Hidayati dan Herlina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Organ, Dennis & Podsakoff, Philip & MacKenzie, Scott. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Organ, Dennis & Konovsky, Mary. 1989. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 74, 157-164.
- Sweeney, P.D. & McFarlin, D.B. 2002. *Organizational Behavior: solution for Management*. Mcgraw-Hill.
- Sahrah, A. 2017. Perceived Organization Support dan Organizational Citizenship Behavior pada perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 40-56.
- Susanto, Edy, & Dewi A. I. G. A. 2012, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(1).
- Zurnali, C. 2010. Knowledge worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, Unpad Press, Bandung