

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Islam Sakinah
Mojokerto)**

Rifka Anisatur Robiah

Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto

Pembimbing: Rahaditya Yuniarto

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Abstract: *The research is administered at Sakinah Islamic Hospital Mojokerto, aiming to analyze the influence of the organizational culture and organizational commitment on organizational citizenship behavior of the nurses. This explanatory research explains the causal relation among the variables through hypothesis testing. The research samples are all regular nurses in Sakinah Islamic Hospital Mojokerto, consisting of 129 people in total. The data are collected through questionnaires measured by Likert's scale and analyzed descriptively using multiple linear regression method, by F test, t test, and dominant test. The results of the analysis show that the organizational culture (X1) and organizational commitment (X2) have simultaneous effect on organizational citizenship behaviour (Y). The results of T test confirm that the organizational culture (X1) has positive and significant effects on organizational citizenship behavior (Y). The results of T test also illustrate that organizational commitment (X2) has significant effects on organizational citizenship behavior (Y). Finally, the results also show that organizational commitment (X2) has the most dominant effect on the organizational citizenship behavior (OCB) of the nurses in Sakinah Islamic Hospital Mojokerto.*

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Morale of Employees.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional pada *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto sejumlah 129 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan uji F, uji t dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Sedangkan, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X2) mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi melibatkan berbagai aspek organisasi yang turut berubah. Dari fenomena perubahan yang terjadi saat ini, organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan sebagai salah satu faktor kunci dalam membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Sumber daya manusia dalam perspektif manajemen modern merupakan aset penting bagi perusahaan pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak kegiatan organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi.

Dalam mencapai organisasi yang sukses diperlukan karyawan yang bersedia bekerja melebihi tugas formal dan mengusahakan kinerja melebihi yang diharapkan. Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimiliki oleh seorang karyawan (Ristiana, 2013).

Sweeney dan McFarlin dalam Rachmad (2011), mengatakan perilaku yang tergolong dalam OCB cukup bervariasi, mulai dari tindakan sepele seperti selalu membicarakan hal yang positif tentang perusahaan, menolong rekan kerja menyelesaikan masalah, sampai dengan tingkat perilaku yang lebih kompleks seperti mengusulkan suatu ide inovatif untuk mengatasi masalah perusahaan. Oleh karena itu, organisasi berkepentingan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki OCB (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Wirawan (2013), salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yaitu budaya organisasi. Sedangkan Organ dalam Soeghandi, dkk (2013), menyatakan terdapat bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu OCB.

Disamping faktor budaya organisasi, menurut Robbin dan Judge (2013), OCB dapat timbul di antaranya karena adanya komitmen organisasional yang tinggi. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat karyawan

tersebut bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaan tersebut. (Organ et. al dalam Ristiana, 2013)

Rumah sakit menjadi salah satu sarana penting bagi masyarakat, Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan.

Menurut Chu *et al.*, dalam Herman (2013) ada empat alasan mengapa OCB sangat penting untuk rumah sakit; (1) Perawatan kesehatan sedang mengalami perubahan, (2) Tugas para perawat sangat kompleks menuntut untuk memberikan pelayanan yang berbeda antara satu pasien dengan pasien lainnya, (3) Terbatasnya sumberdaya dan meningkatnya biaya perawatan di sektor kesehatan dan, (4) Kualitas perawatan kesehatan telah menjadi perhatian utama dalam semua sistem kesehatan.

RSI Sakinah Mojokerto merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan yang secara formal dimiliki oleh Nahdlatul Ulama Cabang Mojokerto. Sumber daya manusia pada RSI Sakinah perlu untuk dikelola dan diperhatikan agar mampu melayani berbagai macam pasien baik yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Perawat sebagai salah satu sumber daya strategis rumah sakit, merupakan faktor penentu pada industri pelayanan yang mengedepankan pelayanan kesehatan, demikian juga dengan perawat pada RSI Sakinah.

RSI Sakinah Mojokerto telah menetapkan budaya organisasi menyangkut tentang sikap dan perilaku yang harus diamalkan oleh para karyawan. Setiap karyawan harus mengamalkan tiga budaya dalam melayani pasien meliputi senyum, sapa, dan salam.

Untuk upaya meningkatkan komitmen organisasional, RSI Sakinah telah menyediakan pelayanan untuk ibadah umrah bagi karyawan termasuk para perawat yang memiliki loyalitas bekerja.

Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap OCB perawat ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap OCB perawat ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB perawat ?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh dominan terhadap variabel OCB perawat ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap OCB perawat.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap OCB perawat.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB perawat.
4. Untuk menganalisis komitmen organisasional berpengaruh dominan terhadap OCB perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Rivai dan Deddy (2012) mengemukakan budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi adalah sistem yang dianut bersama oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

Menurut Robbins dan Judge dalam Nuryadi (2015), ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, diantaranya :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. Keagresifan.
- g. Kemantapan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu

organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan memiliki niat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2013). Sedangkan Blau dan Global dalam Harahap (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Menurut Allen dan Meyer dalam Herman (2013), komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi, yaitu :

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Robbins (2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku kebebasan untuk memilih perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan, dan tidak diatur oleh sistem penghargaan formal namun mendukung tujuan organisasi secara efektif. Menurut Organ dalam Peng dan Chiu (2010), *Organizational Citizenship Behavior* adalah salah

satu perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang secara tidak langsung menguntungkan organisasi dan memberikan dampak efektivitas bagi organisasi

Terdapat lima dimensi OCB yang disebutkan Organ dalam Titisari (2014), yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Sportmanship*
- d. *Courtesy*
- e. *Civic Virtue*

PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis Pertama

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widjojo (2012) dan Hamza (2015).

H0₁: Tidak terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap OCB perawat.

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap OCB perawat.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widjojo (2012) dan Hamza (2015).

H0₂: Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap OCB perawat.

H₂: Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap OCB perawat.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) dan Sedarmayanti (2015).

H0₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap OCB perawat.

H₃: Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap OCB perawat.

Hipotesis Keempat

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Rashid (2012).

H₄: Komitmen organisasional berpengaruh dominan terhadap OCB perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Sakinah terletak di jalan R.A. Basuni No.12 Mojokerto, Jawa Timur. Jenis

penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap pada RSI Mojokerto yang berjumlah 129 perawat. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *sampling jenuh*, yaitu sampel sebanyak 129 orang yang terdiri dari total seluruh perawat tetap RSI Sakinah Mojokerto.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, observasi, dan studi pustaka. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala Likert.

Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Priyatno (2014), uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dilakukan harus memenuhi uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Untuk pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji F. Hipotesis kedua dan ketiga pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji t. Hipotesis keempat pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014), teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson, dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	r hitung	r table	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.000	0.615	0,1729	Valid
	X1.2	0.000	0.544	0,1729	Valid
	X1.3	0.000	0.444	0,1729	Valid
	X1.4	0.000	0.450	0,1729	Valid
	X1.5	0.000	0.594	0,1729	Valid
	X1.6	0.000	0.628	0,1729	Valid
	X1.7	0.000	0.708	0,1729	Valid
	X1.8	0.000	0.706	0,1729	Valid
	X1.9	0.000	0.590	0,1729	Valid
	X1.10	0.000	0.473	0,1729	Valid
	X1.11	0.000	0.628	0,1729	Valid
	X1.12	0.000	0.544	0,1729	Valid
	X1.13	0.000	0.544	0,1729	Valid
	X1.14	0.000	0.682	0,1729	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0.000	0.665	0,1729	Valid
	X2.2	0.000	0.796	0,1729	Valid
	X2.3	0.000	0.866	0,1729	Valid
	X2.4	0.000	0.823	0,1729	Valid
	X2.5	0.000	0.822	0,1729	Valid
	X2.6	0.000	0.856	0,1729	Valid
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)	Y.1	0.000	0.718	0,1729	Valid
	Y.2	0.000	0.660	0,1729	Valid
	Y.3	0.000	0.782	0,1729	Valid
	Y.4	0.000	0.735	0,1729	Valid
	Y.5	0.000	0.572	0,1729	Valid
	Y.6	0.000	0.677	0,1729	Valid
	Y.7	0.000	0.649	0,1729	Valid
	Y.8	0.000	0.623	0,1729	Valid
	Y.9	0.000	0.696	0,1729	Valid
	Y.10	0.000	0.706	0,1729	Valid
	Y.11	0.000	0.763	0,1729	Valid
	Y.12	0.000	0.581	0,1729	Valid
	Y.13	0.000	0.719	0,1729	Valid
	Y.14	0.000	0.674	0,1729	Valid
	Y.15	0.000	0.777	0,1729	Valid

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua item pada tiap variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Nilai dari r_{hitung} dari semua item pada tiap variabel juga $>$ nilai r_{tabel} (0,1729). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pada tiap variabel dalam instrumen adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014), untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X1)	0.852
Komitmen Organisasional (X2)	0.890
OCB (Y)	0.921

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

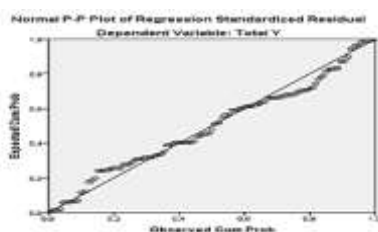
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Asumsi Klasik

- **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. (Priyatno, 2014).

Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah, 2017

Grafik normal p-plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

- **Hasil Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dari nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2014).

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,624	1,604
Komitmen Organisasional (X2)	0,624	1,604

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditunjukkan nilai *Tolerance* kedua variabel yang > 0,10 dan nilai $VIF < 10$. Artinya adalah bahwa antar variabel bebas dalam penelitian ini saling bebas/tidak berkorelasi.

- **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2014) dasar kriteria uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 : Uji heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
	Beta			
Budaya Organisasi (X1)	0,408	5,449	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional (X2)	0,425	5,679	0,000	Signifikan
R Square		0,560		
Adjusted R Square		0,553		
t table		1,97897		
F hitung		80,119		
F table		3,07		
Sig. F		0,000		

Sumber: Data Diolah, 2017

Model regresi linier berganda berdasarkan hasil analisis Tabel 4.. adalah sebagai berikut.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,408X_1 + 0,425X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,408 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), maka koefisien budaya organisasi (X1) signifikan dalam memprediksi *organizational citizenship behaviour*. Nilai koefisien dari variabel X1 adalah positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Semakin baik budaya organisasi (X1), maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Y).

Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X2) sebesar 0,425 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), maka koefisien komitmen organisasional (X2) signifikan dalam memprediksi *organizational citizenship behaviour*. Nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Semakin baik komitmen organisasional (X2), maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (Y).

Untuk mengetahui sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*). *Adjusted R Square* pada Tabel 4 adalah sebesar 0,553 atau 55,3%. Nilai ini menunjukkan sumbangan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional mampu menjelaskan sebesar 55,3% terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*, selebihnya angka 44,7% (100% - 55,3%) adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Hipotesis

• Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

H₀₁: Budaya organisasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara simultan terhadap organisasional OCB perawat.

H₁: Budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap OCB perawat.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis	Nilai
Budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap OCB perawat	F hitung = 80,119 F tabel = 3,07 Sig. F = 0,000 Sig. = 0,05

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan tabel diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (80,119 > 3,07). Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga, dapat diambil keputusan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap variabel OCB.

• Hasil Hipotesis Kedua dan Ketiga (Uji t)

a. Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

H₀₂: Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB perawat.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB perawat.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Budaya organisasi	5,449	1,97897	0,000

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,449 > 1,97897). Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga, dapat diambil keputusan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB.

b. Uji Hipotesis Ketiga (Uji t)

H₀₃: Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB perawat.

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB perawat.

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Komitmen organisasional	5,679	1,97897	0,000

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,679 > 1,97897$). Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga, dapat diambil keputusan bahwa H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB.

• Hasil Uji Hipotesis Keempat (Dominan)

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Variabel	Koefisien β
Budaya Organisasi (X1)	0.408
Komitmen Organisasional (X2)	0.425

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta pada

variabel komitmen organisasional memiliki nilai koefisien regresi paling besar, yakni 0,425. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel OCB perawat pada RSI Sakinah Mojokerto, dan hipotesis 4 diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Dari penelitian ini, dibutuhkan suatu upaya dalam perubahan perilaku dan manajemen rumah sakit yang mengutamakan sikap dan profesionalisme perawat ke arah yang lebih baik. Sehingga para perawat dan pihak manajemen RSI Sakinah dituntut untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasional untuk meningkatkan perilaku OCB perawat RSI Sakinah Mojokerto.
2. Budaya organisasi merupakan sistem yang dianut bersama oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi

tingkat keeratan bagi para perawat RSI Sakinah dalam mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini mengandung implikasi agar ke depannya kegiatan seperti perhatian terhadap detail dapat dipertahankan rumah sakit dan lebih ditingkatkan untuk kebijakan dan kegiatan seperti inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

3. Budaya organisasi RSI Sakinah dalam kondisi sangat baik dan kondusif. Upaya RSI Sakinah dalam mempertahankan budaya organisasi, misalnya dilakukan melalui pemberian imbalan atau promosi kepada anggota yang berperilaku konsisten dengan budaya organisasi. Mempertahankan budaya organisasi juga dilakukan

memberikan sanksi bagi para perawat yang melanggar norma, nilai-nilai atau kode etik budaya organisasi seperti sering datang terlambat, sering absen, dsb.

4. Komitmen organisasional merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini mengandung implikasi agar ke depannya kegiatan seperti komitmen normatif dapat dipertahankan rumah sakit dan lebih ditingkatkan untuk melakukan upaya dan usaha-usaha seperti komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.
5. Implikasi untuk kedepannya pihak manajemen dapat menciptakan upaya-upaya agar para perawat memiliki ikatan dengan rumah sakit. Kunci penting mendapatkan komitmen perawat disamping imbalan dan kompensasi adalah membantu melakukan aktualisasi

diri, dengan mencapai semua yang mereka inginkan.

6. Perilaku OCB perawat RSI Sakinah Mojokerto dapat dikatakan sudah sangat baik atau sangat tinggi. Sehingga para perawat dapat tetap mempertahankan aspek perilaku-perilaku OCB yang sudah baik, serta memperbaiki kekurangan-kekurangan perilaku yang ada pada OCB, sehingga tujuan dan sasaran rumah sakit dapat tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB perawat RSI Sakinah Mojokerto.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB perawat RSI Sakinah Mojokerto. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka dapat meningkatkan OCB perawat.
3. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB perawat RSI Sakinah Mojokerto. Sehingga dapat disimpulkan semakin meningkat komitmen

organisasional maka dapat meningkatkan OCB perawat.

4. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh dominan terhadap OCB perawat pada RSI Sakinah Mojokerto.

Saran

1. Bagi RSI Sakinah Mojokerto
 - a. Upaya RSI Sakinah dalam mempertahankan budaya organisasi, misalnya dilakukan melalui pemberian imbalan atau promosi kepada anggota yang berperilaku konsisten dengan budaya organisasi.
 - b. Pihak manajemen juga dapat menciptakan upaya-upaya agar para perawat memiliki ikatan dan komitmen dengan rumah sakit disamping imbalan dan kompensasi adalah membantu melakukan aktualisasi diri, dengan mencapai semua yang mereka inginkan.
 - c. Para perawat dapat tetap mempertahankan aspek perilaku-perilaku OCB yang sudah baik. Serta memperbaiki kekurangan-kekurangan perilaku yang ada pada OCB.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain selain budaya organisasi dan komitmen organisasional sehingga mampu untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi OCB. Penelitian juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda. Selain itu penelitian juga dapat dilakukan pada objek selain rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamza, Er Akhmad Nizam. 2015. 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang', Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UDINUS Semarang.
- Harahap, Idham Khalid. 2010. 'Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Jamsostek (Persero) Cabang Medan', Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Herman. 2013. 'Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepribadian, Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat: Studi pada Rumah Sakit Tipe B di Kota Makasar', Disertasi. Program Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Barawijaya, Malang.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992
- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. 2012. *The Mediating Effect Of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia*. International Journal Of Business and Social Science. Vol 3 No 8 (83-91)
- Kurniawan, Albert. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada PT X Bandung*. Jurnal Manajemen. Vol 15 No 1
- Nuryadi, Deddy. 2015. 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi pada KPPN Surabaya I dan KPPN Surabaya II', Thesis. Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Barawijaya, Malang.
- Peng, J. C., & Chiu, S. F. 2010. *An Integrative Model Linking Feedback Environment and Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Social

- Psychology. 156(6), pp. 582-607.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : ANDI
- Ristiana, Merry. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tridjata Denpasar*. DiE Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 9 No 1.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, 15th edition. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- _____. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2015. *Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Studi pada Rumah Sakit Immanuel Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 12 No 3
- Soegandhi, V. M., & Setiawan, E. M. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Agora, Vol 1 No 1
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behaviour(OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Widjojo, Devina Srie K. 2012. *'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Studi Pada Karyawan Hotel Phoenix dan Hotel Saraswati Semarang'*, Thesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

