

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (STUDI PADA PERAWAT DAN BIDAN RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG)

Amira Daning Claresta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
amiraclaresta@gmail.com

Dosen Pembimbing

Rahaditya Yuniato, S.E., M.M.

Abstract: *This study aimed to analyze the influence of employee engagement and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on nurses and midwives at Permata Bunda Malang Hospital. The type of this study is an explanatory research with a quantitative approach. The population and sample used in this study were all nurses and midwives who work at Permata Bunda Malang Hospital with 93 people. This study used saturated samples (census) as sampling technique. The data were collected using a questionnaire and measured by a Likert scale. The data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis with 24th version of SPSS software. In this study, the hypothesis was tested using the F-test and t-test. The result indicated that employee engagement had simultaneous influence on nurses and midwives' Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Permata Bunda Malang Hospital. In addition, the result of the study also indicated that employee engagement and organizational culture had partial influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of nurses and midwives in Permata Bunda Malang Hospital. The coefficient of determination in this study was 0.377. This showed that the contribution of employee engagement and organizational culture to Organizational Citizenship Behavior (OCB) was 37.7%, while the rest was influenced by other variables was not tested in this study.*

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Permata Bunda Malang sejumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, dengan software SPSS versi 24. Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa employee engagement dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

Koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu sebesar 37,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Employee Engagement, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu memiliki keunggulan bersaing sehingga dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan. Signifikansi sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan sangat tinggi karena SDM merupakan faktor terpenting yang dapat menjadi keunggulan perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Dalam mencapai kesuksesan, perusahaan membutuhkan SDM yang bersedia berkontribusi melebihi tuntutan peran. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role* atau biasa dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Diefendorff, Brown, Kamin dan Lord (2002) menyatakan bahwa organisasi yang berfungsi efektif membutuhkan karyawan yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya,

tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan dan hal ini hanya dapat tercapai apabila organisasi dapat mengembangkan OCB.

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah *employee engagement* (Khan, 1990) dan budaya organisasi (Wirawan dalam Robiah, 2017).

Employee engagement adalah sikap positif yang dipegang karyawan terhadap organisasi dan nilainya (Khan, 1990). *Employee engagement* ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) pada karyawan (Schaufeli dan Bakker, 2003).

Budaya organisasi adalah sebuah dasar yang akan selalu dipegang oleh para pegawai perusahaan (Wibowo, 2012).

Baghersalimi et al. (2011) menyatakan "*citizenship behaviors are of crucial importance in healthcare industry*" yang berarti bahwa dalam

industri layanan kesehatan (rumah sakit), OCB memiliki peran sangat penting.

Perawat merupakan salah satu SDM yang dimiliki oleh rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan karena jumlah perawat adalah yang terbanyak dari profesi lain di rumah sakit dan paling lama kontak dengan klien (Priyanto, 2009).

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang dipilih adalah Rumah Sakit Permata Bunda Malang yang merupakan salah satu sarana layanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat kota Malang. Rumah Sakit Permata Bunda berlokasi di Jalan Soekarno - Hatta No. 75, Lowokwaru, Kota Malang. Lokasi Rumah Sakit Permata Bunda yang terletak di pusat kota Malang dan dekat dengan masyarakat tentunya diharapkan dapat menjadi andalan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan layanan kesehatan.

Pelayanan yang prima merupakan hal utama yang dapat ditawarkan oleh perusahaan jasa seperti rumah sakit.

Berdasarkan ulasan yang berasal dari media sosial (google maps review), mayoritas pasien yang pernah berobat di Rumah Sakit Permata Bunda berpendapat bahwa pelayanan yang diberikan kurang memuaskan. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya OCB pada Rumah Sakit Permata Bunda karena indikator - indikator yang terdapat pada OCB memiliki kaitan erat dengan pelayanan yang akan diberikan kepada pasien.

Selain itu, Rumah Sakit Permata Bunda pada mulanya merupakan rumah sakit bersalin, namun dalam jangka waktu satu tahun berdiri, terdapat evaluasi dari Dinas Kesehatan Kota maupun Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang kemudian menyarankan agar Rumah Sakit Permata Bunda mengembangkan pelayanan menjadi rumah sakit umum. Transisi Rumah Sakit Permata Bunda yang awalnya hanya melayani ibu dan anak khususnya terkait persalinan kini harus melayani jenis pasien yang lebih beragam dengan jenis penyakit yang lebih kompleks. Dengan begitu tantangan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Permata Bunda tentunya juga semakin besar, tidak hanya dari segi

sarana prasarana tetapi juga dari pelayanan yang diberikan oleh karyawan khususnya perawat dan bidan. Oleh sebab itu, pelayanan kesehatan secara optimal menjadi hal yang sangat penting bagi citra Rumah Sakit Permata Bunda.

Melihat pentingnya *employee engagement*, budaya organisasi dan OCB, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui **“Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Perawat dan Bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *employee engagement* dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang?
2. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang?

3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan secara simultan *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara signifikan *employee engagement* terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

1.3. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta aplikasi ilmu pengetahuan

sekaligus menjadi referensi informasi bagi semua pihak yang membutuhkan mengenai manajemen sumber daya manusia, *employee engagement*, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaan dalam menunjang *employee engagement*, mengembangkan budaya organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dan bidan di Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Ariani (2013) mengenai *The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB, *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap CWB dan OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap CWB. Artinya dalam penelitian ini, yang memiliki kecenderungan paling besar terhadap OCB adalah *employee engagement*.

2. George dan Joseph (2015) yang berjudul *A Study on the Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship with Reference to Employees Working in Travel Organizations*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dari total sampel 433 karyawan yang bekerja di berbagai organisasi travel dengan skala nasional hingga internasional di India.

3. Hamza (2015) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Sinar Pupita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antara komitmen organisasional, kepuasan

kerja dan budaya organisasi ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

4. Robiah (2017) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto. Hasil dari penelitian ini budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap OCB, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

2.2. Teori Yang Digunakan

2.2.1. *Employee engagement* (X₁)

Conference Board dalam Ulfa (2013) mendefinisikan bahwa *engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya, akan mempengaruhi untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaan. *Employee engagement* ditandai dengan adanya

vigor (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) pada karyawan (Schaufeli dan Bakker, 2003).

2.2.2. Budaya Organisasi (X₂)

Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi adalah sistem yang dianut bersama oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya mempengaruhi cara bertindak dan berpikir seseorang, menjadi dasar penilaian baik atau buruknya suatu hal dilandasi oleh budaya yang karyawan percaya. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

2.2.3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

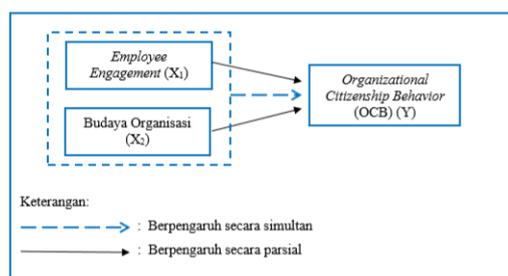
Organ dalam Robiah (2017) mengemukakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Menurut Robbins (2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang

tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seseorang karyawan, dan tidak diatur oleh sistem penghargaan formal namun mendukung tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Organ (2006) terdapat lima dimensi OCB antara lain, *altruism* (ketidakegoisan), *civic virtue* (moral kemasyarakatan), *conscientiousness* (sifat berhati - hati), *courtesy* (kesopanan), dan *sportsmanship* (sikap sportif).

2.3. Hipotesis Penelitian



Sumber: Peneliti, 2019

Gambar 2.2
Model Hipotesis Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

H1 : *Employee engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).
 H2 : *Employee engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).

H3 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) melalui pendekatan kuantitatif terhadap perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Bunda yang berlokasi di jalan Soekarno – Hatta No. 75, Lowokwaru, Malang dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer dan survey literature sebagai data sekunder.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 orang yang juga merupakan keseluruhan populasi dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh (sensus).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan yang bekerja

di Rumah Sakit Permata Bunda yang berjumlah 93 orang.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh deskripsi karakteristik responden antara lain didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun dengan presentase 55,9%, jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan presentase 71,0%, tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 dengan presentase 43,0%, dan masa kerja didominasi oleh responden dengan < 5 tahun masa bekerja dengan presentase 59,1%.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan perlu dipastikan bahwa dapat dipercaya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Services Solution*) for windows versi 24.

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r hitung untuk keseluruhan variabel lebih tinggi daripada nilai r tabel (0,2039) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada tiap variabel dalam instrumen yang digunakan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel, *employee engagement* (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) memiliki besar yang sama yaitu nilai *Tolerance* sebesar 0,603 dan VIF sebesar 1,657. Dikarenakan kedua variabel tersebut memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan diagram P-Plot yang menjelaskan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*), atau keduanya

terdistribusi normal dalam penelitian ini.

Hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov – Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak mempunyai pola tertentu. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memiliki model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian linearitas menunjukkan nilai *signifikansi deviation from linearity* dari variabel bebas *employee engagement* (X1) sebesar 0,264 dan budaya organisasi (X2) sebesar 0,103. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki nilai di atas 0,05. Oleh sebab itu, variabel bebas

dalam penelitian ini dapat dikatakan linear.

4.4. Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah dari hubungan antara variabel bebas yaitu *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Berdasarkan *Standardized Coefficients* dari uji regresi linear berganda, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,293X_1 + 0,397X_2$$

Interpretasi persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Y

Interpretasi Y adalah variabel terikat (*dependent*) yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. $\beta_1 = 0,293$

Merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel bebas *employee engagement* (X1) yang memiliki

nilai sebesar 0,293 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

3. $\beta_2 = 0,397$

Merupakan koefisien regresi untuk variabel bebas budaya organisasi (X2) yang memiliki nilai sebesar 0,539 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Penelitian ini juga menggunakan uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan model variabel bebas dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat. Dalam hal ini, *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R*² adalah 0,377 atau sebesar 37,7%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kemampuan model variabel bebas yang terdiri dari *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) untuk menjelaskan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar 37,7%. Sementara sisanya yaitu sebesar 62,3% yang menjelaskan variabel terikat *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) (Y) merupakan variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t). Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel terikat. uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hasil uji hipotesis pertama (Uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 28,820 dan F_{tabel} sebesar 3,10 sehingga dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,820 > 3,10$). Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, variabel *employee engagement* (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) (Y) atau menunjukkan setiap peningkatan variabel *employee engagement* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan dapat meningkatkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Hasil uji hipotesis kedua dan ketiga (Uji t) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y).

Pada uji hipotesis kedua menunjukkan variabel *employee engagement* (X1) didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9867 dan t_{hitung} sebesar 2,770 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,770 > 1,9867$). Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, dapat diambil keputusan bahwa H2 diterima, variabel *employee engagement* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Pada uji hipotesis ketiga menunjukkan variabel budaya organisasi (X2) didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9867 dan t_{hitung} sebesar 3,747 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,747 > 1,9867$). Jika dibandingkan

dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

4.6 Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif variabel, pada distribusi frekuensi variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa indikator semangat (*vigor*) memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 4,1% dan indikator penghayatan (*absorption*) menjadi indikator dengan presentase terendah yaitu sebesar 4,04%.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-rata variabel *employee engagement* (X1) adalah 4,07 dengan interpretasi baik. Hal ini berarti, ketika tingkat *employee engagement* perawat dan bidan meningkat, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dan bidan tersebut.

Pada distribusi frekuensi variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa indikator orientasi hasil memiliki presentase tertinggi dengan angka

sebesar 4,09% dan indikator perhatian terhadap hal detail memiliki presentase terendah yaitu sebesar 3,85%.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-rata variabel budaya organisasi (X2) adalah 3,96 dengan interpretasi baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi keseluruhan indikator pada variabel budaya organisasi berada pada posisi baik. Dipersepsikan bahwa budaya organisasi yang terdapat pada Rumah Sakit Permata Bunda tergolong tinggi atau baik.

Pada distribusi frekuensi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa indikator sportmanship (sikap sportif) memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 4,17% dan indikator *civic virtue* (moral kemasyarakatan) menjadi indikator dengan presentase terendah yaitu sebesar 3,91%.

Penelitian ini menguji hipotesis pertama (H1) menggunakan uji F, menguji hipotesis kedua (H2) dan ketiga (H3) menggunakan uji t. Berdasarkan uji F, menghasilkan kesimpulan bahwa H1 diterima. Berdasarkan uji t, dapat disimpulkan bahwa H2 dan H3 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, *standardized coefficients* dari analisis regresi linear berganda menunjukkan budaya organisasi memiliki nilai β 0,397 sementara *employee engagement* memiliki nilai β 0,293. Hal ini membuktikan bahwa antara dua variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini, budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4.7 Implikasi Penelitian

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dan bidan pada Rumah Sakit Permata Bunda. Hal ini memberikan implikasi agar ke depannya pihak manajemen Rumah Sakit Permata Bunda dapat lebih memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* seperti membantu melakukan aktualisasi diri dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang dapat mendukung *hardskill* dan *softskill*

perawat dan bidan. Selain itu, dapat memberikan *reward* atau penghargaan kepada perawat dan bidan. *Reward* tidak harus berupa materi (finansial), tetapi terdapat alternatif lain dalam pemberian *reward* seperti penambahan jatah cuti, melakukan kerjasama (*partnership*) dengan berbagai pihak untuk melengkapi fasilitas yang sudah ada di rumah sakit serta mengadakan kegiatan yang menyenangkan seperti kegiatan di luar ruangan (*outing*) dan pembangunan tim (*team-building*).

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dan bidan pada Rumah Sakit Permata Bunda. Hal ini memberikan implikasi bahwa sebaiknya pihak manajemen perusahaan berupaya agar budaya organisasi pada rumah sakit menguat seperti meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan serta menjelaskan kepada perawat dan bidan bahwa pihak rumah sakit menerima segala bentuk kritik dan saran serta

gagasan yang disampaikan oleh para karyawan.

5. KESIMPULAN

1. *Employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dan bidan pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mengalami peningkatan ketika *employee engagement* meningkat dan budaya organisasi menguat.
2. *Employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dan bidan pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkat ketika terjadi peningkatan pada *employee engagement*.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dan bidan pada Rumah Sakit Permata Bunda

Malang. Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkat apabila budaya organisasi perawat dan bidan semakin kuat. Dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. W. 2013. *The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior*. *International Journal of Business Administration*. Vol 4 No. 2.
- Ariawan, P. A. Y. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF PT Banyumas Denpasar*. Skripsi. Universitas Brawijaya, Malang.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baghersalimi, S. K., Keldbari, H. R., & Alipour, H. R. 2011. *Organizational Citizenship Behaviour and Employees Social Capital: A Case Study Rasht Hospital*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 5(8). 1185-1193.
- Bakker, A. B. 2007. *The Job Demands-Resources Model: State of The Art*. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22 309-328.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Karimin, A. M., & Lord, R. G. 2002. *Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance*. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 93 – 108.
- Ernawan, E. R. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Finney, M. 2010. *Engagement: Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PPM.
- George, G., & Joseph, B. 2015. *A Study on the Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship with Reference to Employees Working*

- in Travel Organizations*. *Atna-*
Journal of Tourism Studies. Vol.
10 No 2 (33-34).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis
Multivariete Dengan Program
IBM SPSS 23, Edisi 8*. Semarang:
Universitas Diponegoro.
- Hamza, E. A. 2015. *Pengaruh
Komitmen Organisasi, Kepuasan
Kerja dan Budaya Organisasi
terhadap Organizational Citizen-
ship Behavior (OCB) pada PT
Sinar Pupita Abadi Factory
Banyuputih, Batang*. Skripsi.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UDINUS, Semarang.
- Indriantoro, N. &. 2009. *Metodologi
Penelitian Bisnis untuk Akuntansi
dan Manajemen, Edisi Pertama*.
Yogyakarta: BPFE.
- Kahn, W. A. 1990. *Psychological
Conditions of Personal
Engagement and Disengagement
at Work*. *Academy of Management
Journal*, 33(4), 692-724.
- Macey, H. W., Schneider, B., Barbera,
K. M., & Young, S. A. 2009.
*Employee Engagement: Tools for
Analysis, Practice, and
Competitive Advantage*. USA:
Wiley-Blackwell.
- Martha, L. U. 2011. *Analisis Pengaruh
Kepemimpinan Terhadap
Employee Engagement: Studi
Kasus pada PT. Ace Hardware,
tbk. (Unpublished Master's
Thesis)*. Univeritas Atmajaya,
Jakarta.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat
dan Keunggulan Korporasi*.
Jakarta: PT Elex Media
Komputindo.
- Nurdin, I. 2012. *Budaya Organisasi-
Konsep, Teori, dan Implementasi*.
Malang: Universitas Brawijaya
Press (UB Press).
- Organ, D. W. 2006. *Organizational
Citizenship Behavior: The Good
Syndrome Soldier*. Lexington, MA:
Lexington Books.
- Priyanto, A. 2009. *Komunikasi dan
Konseling Aplikasi dalam Sarana
Pelayanan*. Jakarta: Salemba
Medika.
- Purba, Debora. E., & Liche, A. N.
2004. *Kepribadian dan Komitmen
Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship
Behavior*. *Makara, Sosial
Humaniora*. Vol. 8 No. 3, 105 -
111.

- Putri, N. S., & Sjabadhyni, B. 2014. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Uang dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Status Karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V., & Deddy, M. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behavior, (9th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robiah, R. A. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 2004. *Job Demands, Job Resources and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. 2003. *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Test Manual*. The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandi, 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.
- Steers, R. M., Bigley, G. A., & Porter, L. W. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Titisari, P. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., & Soane, E. 2013. *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Ulfa, N. M. 2013. *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan employee engagement di PT. ICS (Istana Cipta Sembada) Banyuwangi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Undang - Undang Republik Indonesia No. 44. 2009.
- Wibowo. 2012. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yasinta, V. (2018, Januari 20). *Biografi Tokoh Dunia: Florence Nightingale, Perawat dan Bidadari Berlampu*. Diakses pada Kompas: <https://internasional.kompas.com/read/2018/03/27/18130021/biografi-tokoh-dunia-florence-nightingale-perawat-dan-bidadari-berlampu?page=all>.