



HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORAL* (OCB) PADA PERAWAT RSUD KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Fisa Amanah

Institut Agama Islam Sumatera Barat, E-mail: fisaamanah2@gmail.com

Abstract: *Organizational Citizenship Behavior (OCB) is often interpreted as behavior that exceeds formal obligations (extra role) that is not related to direct compensation. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational climate and OCB at RSUD Kab. Padang Pariaman. The subjects of this study were the Children's Room, Inpatient Room, Emergency Room, and Surgery. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The research method used a quantitative method with a scale measuring instrument. Data analysis used Product Moment correlation. The number of samples in this study was 30 nurses. The results of the trial showed that the validity coefficient of the Organizational Climate scale moved from $r_{xy} = 0.851$ to $r_{xy} = 0.912$, while the validity of the OCB scale moved from $r_{xy} = 0.917$ to $r_{xy} = 0.947$. The results of the data analysis showed that there was a very significant relationship between organizational climate and OCB as seen in the correlation value (r) of 0.728 with a significance of 0.000 ($p < 0.05$). The results of the categorization analysis show that the OCB variable has an empirical average of 64.20, which means it is classified as very high. The organizational climate variable has an empirical average of 83.83, which means it is classified as very high. The effective contribution of organizational climate to OCB is 53%, the remaining 47% is influenced by other factors outside the organizational climate.*

Keywords: *working environment, organizational citizenship behavior.*

Abstrak: *Organizational Citizenship Behavior (OCB) sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (extra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB di RSUD Kab. Padang Pariaman. Subjek penelitian ini adalah Ruang Anak, Ruang Rawat Inap, IGD, dan Bedah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling jenuh*. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur skala. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 perawat. Hasil uji coba menunjukkan koefisien validitas skala Iklim organisasi bergerak dari $r_{xy} = 0,851$ sampai dengan $r_{xy} = 0,912$, sedangkan validitas pada skala OCB bergerak dari $r_{xy} = 0,917$ sampai dengan $r_{xy} = 0,947$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB dapat dilihat pada nilai korelasi (r) sebesar 0,728 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis kategorisasi diketahui bahwa variabel OCB memiliki rerata empirik sebesar 64,20 yang berarti tergolong sangat tinggi. Variabel iklim organisasi memiliki rerata empirik 83,83 yang berarti tergolong sangat tinggi. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap OCB sebesar 53% sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain diluar iklim organisasi.*

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit menurut *American Hospital Association*, Tjiptono (2017) adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisi serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien, dalam proses menghasilkan jasa medis dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan rumah sakit. Berbagai kelompok profesi ini akan menghasilkan perilaku individu dan perilaku kelompok yang pada akhirnya menghasilkan perilaku organisasional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Sumber daya rumah sakit membantu dalam organisasi yang memiliki peranan sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya rumah sakit yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang rumah sakit tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk ke pemerintahan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan pegawai (perawat) di organisasi tersebut.

Perawat adalah kegiatan pemberian pelayanan keperawatan secara mandiri maupun kolaborasi kepada individu, keluarga, masyarakat pada semua setting kondisi yang mencakup promosi kesehatan, pencegahan penyakit, perawatan orang sakit yang mengalami kecacatan dan persiapan menghadapi kematian ICN (Hariyati, 2014)

Rumah Sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi pasien harus bisa memberikan pelayanan yang secara profesional. Dari hasil wawancara lapangan yang dilakukan pada tanggal 15 desember 2018 permasalahan perawat terhadap pekerjaan mereka yang semakin bertambah dari waktu ke waktu, namun tidak ada perubahan secara kebijakan dalam mengatur jadwal yang tetap untuk pekerjaan. Kondisi ini lah yang dirasakan perawat sampai saat ini. Ketidak jelasan jadwal yang ditetapkan kepala ruangan menyebabkan salah satu keluhan-keluhan yang disampaikan perawat.

Salah seorang perawat juga mengatakan perilaku yang ditunjukkan perawat lainnya selama bekerja adanya teman yang hanya membantu sesama teman akrabnya saja. Perawat tersebut malahan lebih bekerja diluar tanggung jawabnya untuk membantu pekerjaan tersebut. Hal tersebut tidak menjadi perhatian dari kepala ruangan untuk bisa menyatukan atau mendekatkan mereka untuk bisa berkolaborasi sesama perawat walaupun tidak akrab dalam bekerja.

Pada permasalahan selanjutnya ketika temannya berhalangan hadir seperti sakit atau urusan mendadak, ada juga mereka yang tidak mau menolong untuk menggantikan dinas kepada perawat yang tidak dinas. Di dalam tidak adanya hubungan perilaku saling membantu, perawat sekali-sekali juga ada merasakan perilaku membantu satu sama lain dalam hal yang kecil.

Permasalahan yang dirasakan perawat yaitu bertambahnya pekerjaan yang mereka rasakan semakin berat. Hal ini harus menjadi perhatian kepala ruangan perawat salah satunya dalam bentuk memotivasi dan dukungan dari kepala ruangan. Sikap kepala ruangan yang kurang menghormati pekerjaan perawat seolah-olah pemberian motivasi dan dukungan bukan tanggung jawabnya. Perawat lebih mengharapkan penghargaan dari hasil kerja keras yang mereka lakukan, cukup berupa pujian dari atasan dibandingkan penghargaan dalam bentuk lainnya. Permasalahan yang dirasakan perawat yaitu fasilitas medis yang masih kurang.

Sistem rotasi di adakan agar kebersamaan antara perawat muncul dan bisa bertukar pikiran walau perbedaan jurusan, dan juga muncul hubungan saling tolong menolong antara perawat setelah dilakukan sistem rotasi tersebut, sehingga mereka berfikir untuk apa tolong menolong yang mereka lakukan dalam pekerjaan, hanya mereka yang memiliki hubungan dekat dengan karu yang mendapatkan pujian.

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk

melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pegawai merasakan bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai maka akan memunculkan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB), Lin dkk (Martha, 2014) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, meliputi: Faktor Individu, Faktor Kelompok, dan Faktor Organisasi (Iklim organisasi dan budaya organisasi).

Menurut Tagiuri dan Litwin (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Organizational citizenship behaviors (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu Aldag dan Resckhe (1997)

Menurut Tagiuri dan Litwin, (1997), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

METODE

Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment pearson, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Periantalo, 2015). Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh perawat PNS RSUD Kab. Padang Pariaman yang berjumlah 30 orang. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN DISKUSI

Uji Normalitas

Uji Normalitas Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Iklim organisasi	30	0,821	0,510	Normal
OCB	30	0,669	0,762	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala iklim organisasi sebesar $p = 0,510$ dengan $KSZ = 0,821$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala organizational citizenship behavior (OCB) di peroleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,762$ dengan $KSZ = 0,669$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Uji Linieritas Iklim Organisasi dengan Organizational citizenship Behavioral

N	Df	Mean Square	F	Sig
30	1	924,917	90,358	0,000

Berdasarkan tabel di atas, maka di peroleh nilai signifikansi sebesar $P = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*(OCB) tergolong linier.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior

Nilai Korelasi (r)	(α)	R Square	P	Kesimpulan
0,728	0,01	0,529	0,000	<i>sig(2-tailed)</i> 0,000 < 0,01 <i>level of significant</i> ($\square$), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar $(r) = 0,728$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$, karena nilai (p) $\text{sig } 0,000 < 0,01$ hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti apabila iklim organisasi baik maka *organizational citizenship behavior* tinggi, begitu juga sebaliknya apabila iklim organisasi buruk maka *organizational citizenship behavior* rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan berdasarkan bantuan program *IBM SPSS 21.0*, dimana *level of significant* ($\square$) 0,000 dan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $(r_{xy}) = 0,728$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$, karena nilai (p) $\text{sig } 0,000 < 0,01$ maka hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat (PNS) RSUD Kab. Padang Pariaman.

Dilihat dari penelitian deskriptif terhadap sampel 30 orang iklim Organisasi pada kategori baik berjumlah 0 orang (0%), Iklim Organisasi dengan kategori cukup baik berjumlah 16 orang (53%) dan dengan kategori buruk berjumlah 14 orang (47%), sedangkan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh gambaran bahwa pada kategori rendah berjumlah 0 orang (0%), yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* kategori sedang berjumlah 22 orang (73%), dan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* kategori tinggi berjumlah 8 orang (27%).

Kondisi ini sesuai dengan pendapat Bersona dan Avilio (1990) yang menemukan dalam beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim

organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan.

Wang dkk 2020 menambahkan OCB merupakan perilaku yang mendukung performa kerja melalui peningkatan iklim organisasi, jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif oleh anggota organisasi, maka secara sukarela anggota organisasi akan memberikan kontribusi dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. OCB sebagai kontribusi informal memberikan pilihan kepada anggota organisasi dalam hal ini perawat PNS secara bebas memilih untuk memberikan atau tidak memberikan kontribusi tanpa adanya sanksi atau insentif. Hubungan antara iklim organisasi dengan OCB, yaitu jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif maka perilaku OCB akan muncul. Rumah Sakit memiliki tanggung jawab sosial pada lingkungan sehingga secara alamiah perawat akan mengembangkan kesediaan untuk bekerja melebihi tugas utamanya untuk membantu mencapai tujuan Rumah Sakit. Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian yaitu terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di RSUD Kab. Padang Pariaman. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat PNS RSUD Kab. Padang Pariaman dengan arah hubungan positif, maka hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R & Resckhe, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization. <http://docstoc.com/search/employee-value-added-measuringdiscretionary-effort-and-it-is-value-to-the-organization>
- Bass, B. M dan Avolio, 1990, “*The Implications Of Transaksional and Transformational*”, Team and Organization Development, 4, P. 231-273

- Ge H, Wang X, Yuan X, Xiao G, Wang C, Deng T, et al. The epidemiology and clinical information about COVID-19. *European Journal of Clinical Microbiology & Infectious Diseases* [Internet]. 2020 Jun 1 [cited 2022 Feb 22];39(6):1011-19
- Martha, R.A, 2014, *Pakar Teori Keperawatan dan karya Mereka Edisi 8 Volume 1*, elseiver, Indonesia
- Periantalo, Jelpa .(2015). *Penyusunan Skala Psikologi Asyik Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tagiuri R, & Litwin G. (1968). *Organizational climate: Expectation of a concept*. Boston: Harvard University Press
- Tjiptono, F; Chandra, G. (2017). *Pemasaran Strategik : Mengupas Pemasaran Strategik, Branding Strategik, Customer Satisfaction, Strategi Kompetitif Hingga E-Marketing*. In Andi Off Set (Edisi kedu). C.V ANDI OFFSET.