

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU EKSTRA PERAN (OCB) PADA BIDANG LAYANAN KESEHATAN DI RUMAH SAKIT

Budi Waluya, Mirwan Surya Perdana, Zainur Hidayah

Universitas Terbuka Jarkata, Indonesia

Email: budi.waluya@gmail.com, mirwan@live.undip.ac.id, zainur@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawai tenaga kesehatan di RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi. Faktor-faktor dimaksud yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah kausal komparatif (causal comparative) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari 155 responden pegawai di RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode purposive sampling terhadap tenaga perawat/bidan dan tenaga kesehatan lainnya. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program IBM AMOS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (pengaruh langsung=0,261) dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi (pengaruh langsung=0,634). Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (pengaruh langsung=0,044) sedangkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB (pengaruh langsung=0,251). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (pengaruh langsung=0,616). Motivasi juga terbukti dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB (pengaruh tidak langsung=0,161) dan motivasi dapat memediasi komitmen organisasional terhadap OCB (pengaruh tidak langsung=0,391).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, OCB.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the factors that influence the Organizational Citizenship Behavior (OCB), namely the factors of Organizational Culture, Organizational Commitment and Motivation (as a intervening variable). This type of research is causal comparative that uses quantitative approach. Questionnaire data were obtained from 155 respondents at RSUD R. Syamsudin, SH Sukabumi City. Data was collected by purposive sampling method on health workers in the field of nursing/midwives and other health workers Hypothesis examining using Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique with IBM

AMOS program. The results of the study concluded that organizational culture had a significant effect on motivation (direct effect=0.261) and organizational commitment had a significant effect on motivation (direct effect=0.634). Organizational culture has no significant effect on OCB (direct effect=0.044) while organizational commitment has a significant effect on OCB (direct effect=0.251). Motivation has a significant effect on OCB (direct effect=0.616). Motivation is proven to mediate the influence of organizational culture (indirect effect=0.161) and motivation mediate organizational commitment on OCB (indirect effect=0.391).

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Motivation, OCB.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor inti dan merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua organisasi (Tamsah & Nurung, 2022) (Larasati, 2018) Ketika situasi pandemi Covid-19 tahun 2020- 2021 dimana telah terjadi lonjakan penderita Covid-19 yang demikian cepat, maka sebagian besar rumah sakit dihadapkan pada masalah kurangnya ketersediaan jumlah sumber daya manusia untuk ditugaskan menangani pasien Covid-19 di rumah sakit. Wamen Kesehatan RI menyatakan bahwa dengan tingkat kelulusan dokter 12 ribu per tahun, maka dibutuhkan waktu 10 tahun untuk memenuhi rasio dokter setara dengan asia, karena sekarang kebutuhannya kira-kira 140 ribu (Machmudi., 2021) Menteri Kesehatan juga menyatakan bahwa saat ini masih ada *gap* 3.000 dokter dan 16 ribu hingga 20 ribu perawat (News, 2021)

Pada tahun 2021 ketika masa pandemi Covid-19 RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi juga mengalami kendala ketersediaan sumber daya tenaga kesehatannya terutama tenaga keperawatan dan tenaga kesehatan lainnya. Dari jumlah tenaga perawat/bidan dan tenaga kesehatan lainnya sebanyak 883 orang, sebagian harus dialihkan untuk menangani pasien Covid-19 secara khusus, sementara perawatan pasien umum lainnya harus tetap berjalan. Dari rasio ideal 1:10 (1 perawat menangani 10 pasien), pada saat itu rasionya bisa mencapai 1:15. Ditengah kendala yang dihadapi, namun pada tahun tersebut RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi masih mampu memperoleh nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) 81,14 (kategori baik). Hal ini membuktikan bahwa para pegawai RSUD masih mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Sudah selayaknya dalam rangka menjaga dan meningkatkan optimalisasi pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka para tenaga kesehatan yang ada saat ini sangat diharapkan memiliki perilaku yang menunjukkan kesediaan secara sadar dan sukarela untuk memberikan kontribusi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh instansi. Perilaku ini yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian terkait OCB yang dilakukan oleh (Bella, 2020) terhadap pegawai di sebuah perusahaan otomotif telah membuktikan bahwa OCB dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja. Menurut (Bella, 2020) dalam upaya membentuk suatu organisasi yang memiliki anggota yang

berperilaku ekstra peran (OCB) dan secara sukarela bersedia bekerja melebihi standar formalnya, maka budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi. Namun demikian beberapa penelitian lainnya tentang OCB terhadap tenaga kesehatan ternyata masih belum menunjukkan kesimpulan yang secara konsisten adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap OCB. Sebagaimana penelitian (Ariyani et al., 2016) tentang OCB terhadap perawat di rumah sakit swasta di Jakarta menyimpulkan budaya organisasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian (Putra & Candana, 2020) pada pegawai RSUD Dr. Muhammad Zein Painan menyimpulkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan penelitian (Adnans et al., 2021) di RS USU menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB perawat secara parsial dan simultan, namun kedua penelitian ini juga tidak membahas budaya organisasi sebagai faktor pengaruh.

Hal ini yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian tentang OCB dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap OCB dengan motivasi sebagai perantara, dengan memilih subjek penelitian pada tenaga kesehatan di RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi.

Pengertian OCB dikemukakan oleh (Punch et al., 2007) sebagai suatu perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat memajukan fungsi efektif dari suatu organisasi. Yang dimaksud dengan perilaku bebas dalam hal ini adalah perilaku yang bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau uraian tugas tertentu, atau dapat dikatakan sebagai perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

Motivasi dikemukakan oleh (Putra & Candana, 2020) sebagai proses yang menjelaskan mengenai dorongan, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi yang dimaksud lebih fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk menggambarkan minat seorang individu terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut (Putra & Candana, 2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi dan sistem nilai bersama anggota organisasi, sehingga budaya yang tumbuh kuat akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku individu di dalam organisasi, sehingga budaya organisasi juga akan sangat mempengaruhi stabilitas organisasi untuk kelangsungan hidup dan juga menciptakan dasar bagi keunggulan organisasi dari yang lain.

Menurut (Meyer & Allen, 1997) merumuskan definisi komitmen organisasional sebagai suatu bentuk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk

melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kesehatan di RSUD R.Syamsudin, SH dalam kondisi terbatasnya jumlah SDM dengan meningkatkan OCB pegawainya. Permasalahan ini akan dianalisis dengan pertanyaan penelitian: apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap OCB dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (perantara) pada pegawai tenaga kesehatan di RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi.

Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap OCB pegawai tenaga kesehatan dan selanjutnya dapat memberikan saran kepada pihak manajemen RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi untuk dapat meningkatkan OCB dalam rangka optimalisasi kinerja sumber daya manusia di lingkungannya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kausal komparatif (*causal comparative*) dengan pendekatan kuantitatif (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah berupa kuesioner dan skala Likert, sedangkan instrumen untuk mengolah dan menganalisis data dengan menggunakan SEM AMOS .

Pengambilan sampel dengan teknik *Simple Random Sampling* dan metode sampling yang digunakan adalah metode *purposive sampling* yaitu metodologi pengambilan sampel secara acak dimana kelompok sampel yang ditargetkan memiliki atribut-atribut tertentu yaitu tenaga kesehatan perawat dan tenaga kesehatan lainnya. Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner dan skala likert (Anggara, 2015). Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 155 responden. Adapun yang menjadi sumber data adalah pegawai tenaga kesehatan di RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi dengan populasi sebanyak 883 pegawai tenaga kesehatan, terdiri dari 582 orang perawat dan 301 orang tenaga kesehatan lainnya.

Proses analisis data dengan metode SEM dilakukan melalui 2 tahap, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model* atau *causal model*). Pengukuran metode SEM dibantu dengan memakai program IBM AMOS (Ir H Syamsul Bahri et al., 2021).

Hasil dan Pembahasan

Dalam tahap pengujian model pengukuran (*measurement model*) dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016) sedangkan uji reliabilitas untuk menguji kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur tanpa kesalahan dan hasil yang selalu konsisten (Sugiyono, 2013)

Pengujian dilakukan pada masing-masing variabel (konstruk), dimana indikator dinyatakan valid jika nilai *loading factor* indikator > 0,5 dan rangkaian indikator dalam satu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai CR variabel > 0,7 dan AVE variabel > 0,5 (Ghozali, 2016). Nilai *loading factor* indikator dan nilai CR dan AVE masing-masing variabel (konstruk) adalah sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Nilai Loading factor, CR dan AVE OCB

Variabel		Perilaku Ekstra Peran (OCB)	
Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extract</i>
OCB1	0,804	0,916	0,687
OCB2	0,890		
OCB3	0,860		
OCB4	0,840		
OCB5	0,744		

Tabel 2.
Nilai Loading factor, CR dan AVE Motivasi

Variabel		Motivasi	
Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extract</i>
M1	0,862	0,892	0,734
M2	0,832		
M3	0,875		

Tabel 3.
Nilai Loading factor, CR dan AVE Budaya Organisasi

Variabel		Budaya Organisasi	
Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extract</i>
BO1	0,752	0,926	0,758
BO2	0,873		
BO3	0,938		
BO4	0,908		

Tabel 4.
Nilai Loading factor, CR dan AVE Komitmen Organisasi

Variabel		Komitmen Organisasi	
Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extract</i>
KO1	0,600	0,856	0,672
KO2	0,901		
KO3	0,919		

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekstra Peran (OCB) pada Bidang Layanan Kesehatan di Rumah

Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3 dan Tabel 4 menunjukkan bahwa uji validitas dari seluruh variabel telah memenuhi kriteria valid dimana nilai *loading factor* seluruh indikatornya $> 0,5$, sedangkan uji reliabilitas seluruh variabel juga telah memenuhi kriteria reliabel dimana seluruh nilai $CR > 0,7$ dan nilai $AVE > 0,5$.

Selanjutnya pada tahap pengujian model struktural (*structural model*) didahului dengan pengujian asumsi SEM, yaitu mulai dari uji kecukupan sampel, uji normalitas data, uji *outlier*, dan uji multikolienaritas antar variabel eksogen.

Model penelitian ini terdiri dari 4 variabel (konstruk) dengan jumlah sampel sebanyak 155 responden. Jumlah ini telah sesuai dengan persyaratan menurut (Hair, Black, Babin, Anderson, et al., 2019) yang berpendapat bahwa dalam SEM untuk model yang terdiri dari 5 variabel (konstruk) atau kurang, mensyaratkan jumlah sampel minimal 100. Dapat dikatakan bahwa hasil uji kecukupan sampel telah memenuhi persyaratan.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *c.r. skewness* atau *c.r. kurtosis* baik secara univariat maupun multivariat (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *cr skewness* atau *cr kurtosis* berada pada rentang $-2,58 < z < 2,58$ (Ghozali, 2016) Asumsi terpenting yang berkaitan dengan model persamaan struktural dalam analisis struktur *covarian* dan *mean* adalah data harus berskala kontinu dan berdistribusi normal secara *multivariat* (Ghozali, 2016).

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
OCB5	1	4	-0,976	-4,960	1,303	3,310
OCB4	1	4	-0,825	-4,193	0,817	2,075
OCB3	1	4	-0,937	-4,762	1,011	2,570
OCB2	1	4	-0,934	-4,747	0,631	1,604
OCB1	1	4	-1,009	-5,131	1,079	2,743
MK3	1	4	-0,882	-4,481	0,438	1,112
MK2	1	4	-0,781	-3,969	0,104	0,264
MK1	1	4	-0,871	-4,428	0,394	1,001
KO3	1	4	-0,957	-4,862	0,780	1,983
KO2	1	4	-0,958	-4,869	0,825	2,097
KO1	1	4	-0,923	-4,692	0,636	1,615
BO4	1	4	-0,82	-4,168	0,131	0,334
BO3	1	4	-0,789	-4,010	-0,067	-0,171
BO2	1	4	-0,735	-3,736	0,210	0,533
BO1	1	4	-0,843	-4,283	0,258	0,657
<i>Multivariate</i>					8,670	2,390

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *c.r.* multivariat adalah sebesar 2,390, yang artinya nilai *c.r.* multivariat telah berada di dalam rentang $-2,58 < z < 2,58$. Dapat dikatakan bahwa data yang akan dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas secara multivariat.

Uji *outlier* dilakukan untuk mengidentifikasi data-data yang memiliki memiliki nilai yang ekstrim, baik dalam variabel tunggal maupun variabel kombinasi ((Hair, Black, Babin, Anderson, et al., 2019) Pada penelitian ini, uji *outlier* dilakukan dengan menggunakan nilai *chi-square* sebagai pembandingan terhadap nilai *mahalanobis distance squared* pada tingkat signifikansi 0,05 atau 0,01, maka observasi tersebut dikategorikan multivariate *outliers* (Hair, Black, Babin, Anderson, et al., 2019).

Tabel 6.
Deteksi Outliers dalam data SEM

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
84	29,324	0,015	0,898
31	29,252	0,015	0,674
147	29,182	0,015	0,421
53	29,125	0,015	0,221
138	27,983	0,022	0,247
37	27,939	0,022	0,128
79	27,633	0,024	0,081
151	26,386	0,034	0,162
77	26,179	0,036	0,111
16	26,177	0,036	0,056
dst.			

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *mahalanobis d-square* tertinggi ada pada data responden no 84 yaitu sebesar 29,324. Dibandingkan dengan nilai *chi-square* pada derajat bebas 15 (yaitu 15 indikator valid yang dianalisis) dan taraf signifikan 0,001 yaitu sebesar 37,6973, maka sudah dapat dipastikan tidak ada data *mahalanobis distance* yang nilainya diatas batas nilai *chi-square* yaitu 37,6973. Hal ini berarti tidak ada data yang *outlier* atau memiliki nilai ekstrim.

Uji multikolinearitas dilakukan terhadap 2 variabel exogen (independen), yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional. Hasil analisis AMOS sebagaimana dalam Tabel 7 menunjukkan koefisien korelasi antar variabel eksogen sebesar 0,277 atau di bawah 0,9 sebagaimana batas atas yang dipersyaratkan. Hal ini berarti bahwa tidak ada multikolienaritas dalam model.

Tabel 7.
Pengujian Multikolinearitas

Variabel		Variabel	Estimate
Budaya Organisasi	<-->	Komitmen Organisasional	0,277

Selanjutnya dilakukan uji kecocokan model atau seringkali disebut dengan uji *Goodness of fit Model* yang dilakukan dengan melihat beberapa kriteria seperti nilai *Chi Square*, probabilitas, df, GFI, AGFI, TLI, CFI RMSEA dan RMR. Berikut ini adalah tabel hasil uji *Goodness of fit Model*:

Tabel 8.
Goodness of fit Model

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Sig / probability Chi2</i>	$\geq 0,05$	0,005	Kurang memenuhi
CMIN/DF	$< 2,00$	1,438	Memenuhi
RMSEA	$\leq 0,065$	0,053	Memenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0,908	Memenuhi
AGFI	$\geq 0,90$	0,868	Kurang memenuhi
TLI	$\geq 0,90$	0,974	Memenuhi
CFI	$> 0,90$	0,980	Memenuhi
RMR	$< 0,05$	0,028	Memenuhi
IFI	$\geq 0,90$	0,980	Memenuhi
RFI	$\geq 0,95$	0,921	Kurang memenuhi

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah memiliki *Goodness of fit Model* yang baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai parameter yang sebagian besar berada pada kategori *Good Fit* (memenuhi).

Pengujian pengaruh antar variabel dilakukan dengan AMOS yang sekaligus menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana tabel berikut:k

Tabel 9.
Hasil Analisis Antar Variabel

No	Hipotesis	Hasil Analisis	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • P value = *** • CR = 3,698 • Path Coef = 0,261 	diterima
2	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • P value = *** • CR = 6,465 • Path Coef = 0,634 	diterima
3	Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,492 	Tidak diterima

No	Hipotesis	Hasil Analisis	Kesimpulan
	berpengaruh signifikan terhadap OCB	<ul style="list-style-type: none"> • CR = 0,687 • <i>Path Coef</i> = 0,044 	
4	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,006 • CR = 2,793 • <i>Path Coef</i> = 0,251 	diterima
5	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB	<ul style="list-style-type: none"> • P value = *** • CR = 5,758 • <i>Path Coef</i> = 0,616 	diterima

Pengujian atas hipotesis didasarkan pada Tabel 9 dengan simpulan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1), berdasarkan hasil analisis data ternyata hipotesis ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value yang sangat signifikan (***), CR sebesar 3,698 (>1,96) dan koefisien jalur positif sebesar 0,261. Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hipotesis 2 (H2), berdasarkan hasil analisis data ternyata hipotesis ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value yang signifikan (***), CR sebesar 6,465 (> 1,96) dan koefisien jalur positif sebesar 0,634. Hal ini berarti bahwa penelitian berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hipotesis 3 (H3), berdasarkan hasil analisis data ternyata hipotesis ini ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value yang tidak signifikan yaitu 0,492 (> 0,05) dan CR sebesar 0,687 (< 1,96). Hal ini berarti bahwa penelitian ini membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB pegawai RSUD.

Hipotesis 4 (H4), berdasarkan hasil analisis data ternyata hipotesis ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value sangat signifikan sebesar 0,006 (< 0,05), CR sebesar 2,793 (>1,96) dan koefisien jalur positif sebesar 0,251. Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB pegawai.

Hipotesis 5 (H5), berdasarkan hasil analisis data ternyata hipotesis ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value sangat signifikan (***), CR sebesar 5,758 (>1,96) dan koefisien jalur positif sebesar 0,616. Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y).

Pengujian peran motivasi sebagai variabel perantara (*intervening*) dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap OCB dilakukan dengan menggunakan uji Sobel sebagai berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

<i>a</i>	<i>b</i>	<i>S_a</i>	<i>S_b</i>	<i>Soble Test Statistics</i>	<i>1 Tail Probability</i>	<i>2 Tail Probability</i>
0,304	0,540	0,082	0,094	3,115	0,001	0,002

Keterangan:

a = koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *b* = koefisien jalur intervening terhadap endogen; *S_a* = standar error koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *S_b* = standar error koefisien jalur intervening terhadap endogen.

Tabel 11.
Hasil Uji Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

<i>a</i>	<i>b</i>	<i>S_a</i>	<i>S_b</i>	<i>Soble Test Statistics</i>	<i>1 Tail Probability</i>	<i>2 Tail Probability</i>
0,937	0,540	0,145	0,094	4,293	0,0000	0,00002

Keterangan:

a = koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *b* = koefisien jalur intervening terhadap endogen; *S_a* = standar error koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *S_b* = standar error koefisien jalur intervening terhadap endogen.

Hipotesis 6 (H6), berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 10 ternyata hipotesis ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P signifikan sebesar 0,002 (< 0,05) dan nilai uji Sobel sebesar 3,115 (>1,96). Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa peran motivasi dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB adalah positif signifikan.

Hipotesis 7 (H7), berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 11 ternyata hipotesis ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P signifikan sebesar 0,00002 (< 0,05) dan nilai uji Sobel sebesar 4,293 (>1,96). Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa peran motivasi dalam memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB adalah positif signifikan.

Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh simultan variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik model karena persentase variansi endogen yang dapat dijelaskan eksogen juga semakin tinggi.

Tabel 12.
Squared Multiple Correlations

	Estimate
Motivasi	0,562
OCB	0,693

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12 diperoleh nilai koefisien determinasi motivasi sebesar 0,562 yang berarti 56,2% motivasi pegawai di RSUD ini dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasional, sementara sisanya sebesar 43,8% variansi motivasi dipengaruhi faktor lain di luar budaya organisasi dan komitmen organisasional. Selanjutnya pada variabel OCB, koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,693, hal ini berarti 69,3% variansi OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi, sementara sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi faktor lain di luar budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB ketika di mediasi oleh variabel motivasi. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB baik langsung maupun melalui mediasi variabel motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dari hasil penelitian ini disarankan kepada manajemen RSUD R.Syamsudin,SH Kota Sukabumi untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusianya antara lain: (1.) Internalisasi budaya organisasi yang dapat menjadi kebiasaan dan nilai-nilai individu pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan, antara lain dengan diseminasi secara intens terhadap budaya kerja organisasi yang telah dimiliki saat ini yaitu budaya kerja SMART (Sigap, Melayani, Antusias, Ramah, Teliti) (2.) Mengembangkan komitmen organisasional dengan cara menyelaraskan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu pegawai, antara lain dengan memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani pegawai serta memberikan kesempatan yang luas kepada pegawai untuk berkontribusi maksimal terhadap RSUD. (3.) Mengembangkan motivasi pegawai dengan menciptakan suasana kerja saling menghargai prestasi rekan kerja, menjaga harmonisasi antar pegawai dan memberikan kesempatan untuk saling berbagi keterampilan dalam pelaksanaan tugas. Untuk para peneliti lainnya, disarankan untuk dapat mengembangkan ataupun menguji hasil penelitian ini, baik dengan menggunakan variabel lainnya ataupun dengan menambah variabel yang belum dilakukan dalam penelitian ini seperti: variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai, ataupun kepuasan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Adnans, A. A., Hadiyani, S., Zahreni, S., & Fahmi, F. (2021). Organizational citizenship behavior on nurses: the role of organizational climate and commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 32–41.
- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Pustaka Setia.
- Ariyani, I., Haerani, S., Maupa, H., & Taba, M. I. (2016). The influence of organizational culture, work motivation and working climate on the performance of nurses through job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior in the private hospitals in Jakarta, Indonesia. *Sci Res J*, 4(7), 15–29.
- Bella, D. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Otomotif PT. XYZ di Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FE*.
- Ghozali, I. (2016). *Model Persamaan Struktural*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (Eighth Edi). *Hampshire, United Kingdom: Cengage Learning EMEA*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, r. e., black, w. c., & anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Hampshire. Cengage Learning EMEA.
- Ir H Syamsul Bahri, M. M., Zamzam, H. F., & MM, M. H. (2021). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS Pengujian Dan Pengukuran Instrumen*. Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Machmudi. (2021). *Indonesia Masih Kekurangan Jumlah SDM Kesehatan. Humaniora: <https://mediaindonesia.com/humaniora/458745/indonesia-masih-kekurangan-jumlah-sdm-kesehatan>*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- News, B. (2021). *Covid di Indonesia: Faskes “kolaps”, nakes kewalahan hingga kelelahan dan meninggal, ‘pukulan terberat sistem kesehatan nasional*. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-57927963>).
- Punch, J. D., Hayes, D. H., LaPorte, F. B., McBride, V., & Seely, M. S. (2007). Organ donation and utilization in the United States, 1996–2005. *American Journal of Transplantation*, 7, 1327–1338.

Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.

Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Copyright holder:

Budi Waluya, Mirwan Surya Perdana, Zainur Hidayah (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

