



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2944-2956

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Perawat

Aziz Hofid¹, Seno Andri²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

Email : aziz.hofid2645@student.unri.ac.id

Abstrak

Kualitas layanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh perilaku dan kinerja perawat, terutama dalam menunjukkan perilaku kerja sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen afektif terhadap OCB pada perawat di RSIA Annisa Pekanbaru. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah rendahnya perilaku OCB seperti kurangnya inisiatif, minimnya bantuan antarrekan kerja, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh populasi perawat RSIA Annisa sebanyak 35 orang, menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien regresi sebesar 0,871 dan nilai t -hitung 15,475 > t -tabel 2,034 (sig. 0,000 < 0,05). Komitmen afektif (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien regresi 0,223 dan t -hitung 3,054 > t -tabel 2,034 (sig. 0,005 < 0,05). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai F -hitung 105,814 > F -tabel 3,28 (sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,869 menunjukkan bahwa 86,9% variasi OCB dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan komitmen afektif, sementara sisanya 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan penguatan komitmen afektif sangat penting dalam membentuk perilaku kerja ekstra perawat (OCB), yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas pelayanan rumah sakit.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Afektif, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Perawat, RSIA Annisa Pekanbaru

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Ini menunjukkan sumber daya manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh organisasi bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting dibanding dengan aset lain yang dimiliki organisasi (Iskandar, 2018). Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia tidak hanya diminta bekerja secara perilaku *in-role* namun juga diminta dan diharapkan agar mampu bekerja secara perilaku *extra-role*. Perilaku positif tersebut disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia melainkan pada sumber daya manusia (SDM) tergantung pada kualitas dan perilaku-perilaku yang timbul didalam organisasi. Perilaku yang diharapkan adalah perilaku yang dapat meningkatkan kualitas organisasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh teknologi saja melainkan sumber daya manusia (SDM) tergantung pada kualitas dan perilaku-perilaku yang timbul di dalam organisasi. Perilaku yang diharapkan adalah perilaku yang dapat meningkatkan kualitas organisasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku perawat yang bersifat sukarela yang dikerjakan individu di dalam lingkungan kerja baik yang dilakukan terhadap rekan kerja atau organisasi. (Putri &

Supriadi, 2022). Perilaku OCB mencerminkan sifat rela berkorban dan empati antar sesama pekerja ataupun antar pihak tertentu. Perilaku OCB merupakan perilaku bebas yang dilakukan di luar tugas utama dan peraturan tertentu yang diterapkan organisasi. Perilaku ini muncul akibat sikap spontan yang diberikan sumber daya manusia pada organisasi atau organisasi tanpa mengharapkan imbalan atas perilaku tersebut. Perilaku OCB mampu membantu organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sumber daya manusia yang memiliki sikap spontan dan kepekaan terhadap sekitarnya dapat mempermudah berjalannya sebuah organisasi.

Perilaku positif seorang perawat di dukung oleh iklim organisasi yang ada di organisasinya. Iklim organisasi akan mempengaruhi praktik dan kebijakan yang diterima sumber daya manusia yang ada di organisasi. Soeghandi, (2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasi, dan kualitas interaksi. Maka pentingnya sebuah organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang positif, karena itu akan membentuk persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Toulson (2015) menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya.

Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat tanpa kesalahan sangat tinggi, mengingat rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Tanggung jawab ini sering kali menimbulkan tekanan signifikan bagi perawat, baik secara fisik maupun mental. Sehingga diperlukan pengelolaan iklim organisasi yang baik dan benar oleh rumah sakit agar suasana kerja yang tinggi tidak menimbulkan gesekan antar perawat. Kekuatan setiap organisasi terletak pada orang-orangnya sehingga setiap kinerja individu adalah kinerja organisasi. Kinerja individu menjadi perhatian utama dari organisasi di masa yang akan datang ialah sejauh mana organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dalam merangsang peningkatan kinerja dengan cara memberikan standar pekerjaan yang bisa diterima dan bisa untuk dijalankan dengan maksimal oleh perawat. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak akan terbentuk jika hanya iklim organisasi saja yang menjadi pendorongnya. Tentu ada elemen-elemen pendukung yang akan membantu mewujudkan perilaku OCB yaitu komitmen afektif.

Selain faktor iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi oleh komitmen afektif. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat perawat memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan perawat akan juga mempertahankan keanggotaannya. Hal ini di dukung dengan pernyataan dari Töre dalam Mewah Laini Caterine and Sri Handari Wahyuningsih (2023) bahwa memiliki sumber daya manusia dengan komitmen afektif yang tinggi serta memiliki nilai dan tujuan akan membuat mereka ingin tetap menjadi bagian organisasi.

Penerapan komitmen afektif pada rumah sakit bertujuan agar seorang perawat memiliki rasa emosional yang melekat pada dirinya sehingga perawat dapat mengidentifikasi dan melibatkan dirinya terhadap organisasi. Hal ini akan meningkatkan kemauan kerja, loyalitas serta perilaku *extra role* seperti membantu rekan kerja, sukarela membantu kegiatan ekstra dan tidak suka membuang-buang waktu di tempat kerja. Tentu perilaku seperti itu akan membantu organisasi untuk dapat bersaing dan meningkatkan kualitasnya.

RSIA Annisa Pekanbaru mempunyai visi dan misi yaitu menjadi rumah sakit unggulan yang rahmatan lil'alamini bagi masyarakat Pekanbaru dengan pelayanan bermutu dan dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Untuk mewujudkan semua ini, maka rumah sakit harus mampu menyediakan sumber daya yang profesional. Salah satu sumber daya yang harus disiapkan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien adalah perawat. Pelayanan perawat sering dijadikan barometer oleh masyarakat dalam menilai mutu rumah sakit sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat. Namun masih ditemukan fenomena di lapangan kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di antaranya sebagai berikut :

1. Masih adanya kurangnya kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang beban kerja berlebih.
2. Masih ada rekan kerja yang terlihat santai dalam jam kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Gejala –gejala hasil observasi dikoferensikan ke dalam angka-angka yang di analisis memakai metode statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memberikan hasil yang objektif dan dapat diuji secara statistic. Penelitian kuantitatif mewajibkan penulis untuk menerangkan bagaimana variabel memberi pengaruh variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisioner atau angket. Jenis angket/kuesioner yang digunakan memiliki format jawab tertutup dengan sejumlah kemungkinan jawaban untuk setiap pernyataan yang terstruktur. Teknik analisis data dengan statistik deskriptif dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Adnyana (2021) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSIA Annisa Pekanbaru yang sebanyak 35 perawat.

Menurut Sugiyono (2020) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Pengambilan sampel pada populasi dimana seluruh subjek di bawah 100 sehingga seluruh subjek dijadikan sampel menggunakan teknik sensus (Sugiyono 2020). Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dikarenakan jumlahnya kurang dari 100 sehingga diambil semua untuk dijadikan sampel.

2.2. Teknik dan Analisis Data

1. Statistik deskriptif : Analisis ini menyajikan data yang masuk kemudian dikelompokkan dalam bentuk tabel atau grafik disertai dengan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Dengan menjabarkan permasalahan secara umum, membahas data-data yang telah ada yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.
2. Uji Instrumen Data :
 - Uji validitas
 - Uji Reliabilitas
 - Uji asumsi klasik : Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.
 - Uji analisis data : Analisis regresi linear berganda
 - Uji Hipotesis : Uji koefisien determinasi (R^2), Uji parsial (T), Uji simultan (F)

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian ini dimulai dari menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 60 orang tenaga medis unit keperawatan di RSIA Annisa Pekanbaru. Adapun data yang telah terkumpul dari penyebaran kuesioner penelitian ini ialah tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja sebebagai variabel *intervening* pada tenaga medis di RSIA Annisa Pekanbaru.

3.1. Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

1. Hasil Deskriptif Iklim Organisasi (X1)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel iklim organisasi.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Iklim Organisasi (X1)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya merasa terdorong untuk memecahkan masalah sendiri.	0	1	1	18	15	152
	Bobot Nilai	0	2	3	72	75	
2	Saya dapat mengambil keputusan tanpa instruksi atau pengaruh dari orang lain.	0	1	0	17	17	155
	Bobot Nilai	0	2	0	68	85	
3	Merasa dirinya diterima dalam kelompok.	0	0	0	17	18	158
	Bobot Nilai	0	0	0	68	90	
4	Merasa memiliki menjadi bagian dari tim kerja.	0	0	0	18	17	157
	Bobot Nilai	0	0	0	72	85	
5	Saya memiliki hubungan interaksi yang baik dengan rekan kerja.	0	0	0	19	16	156
	Bobot Nilai	0	0	0	76	80	
6	Berteman dengan semua rekan kerja.	0	0	2	19	14	152
	Bobot Nilai	0	0	6	76	70	
7	Selalu percaya dan saling mendukung antar kelompok kerja.	0	0	2	22	11	149
	Bobot Nilai	0	0	6	88	55	
8	Saya bersama-sama rekan kerja melakukan evaluasi.	0	0	4	19	14	158
	Bobot Nilai	0	0	12	76	70	
9	Saya bisa bersikap dalam menyelesaikan permasalahan.	0	0	4	18	13	149
	Bobot Nilai	0	0	12	72	65	
10	Saya menerima perbedaan pendapat antar individu dan kelompok.	0	0	6	14	15	149
	Bobot Nilai	0	0	18	56	75	
Total Nilai						1535	
Nilai Terendah						149	
Nilai Tertinggi						158	

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi, dimana tingkat iklim organisasi tenaga medis RSIA Annisa Pekanbaru menunjukkan hasil yang sangat positif dengan total nilai 1535. Hal ini dapat dibuktikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif.

2. Hasil Deskriptif Komitmen Afektif (X2)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel komitmen afektif.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Afektif (X2)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya merasa senang dan nyaman dalam bekerja	0	0	0	12	23	163
	Bobot Nilai	0	0	0	48	115	
2	RSIA Annisa merupakan bagian dari diri saya	0	0	0	12	23	163
	Bobot Nilai	0	0	0	48	115	

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
3	Saya memiliki hubungan baik dengan organisasi	0	0	0	13	22	162
	Bobot Nilai	0	0	0	52	110	
4	Saya bekerja secara efektif dan efisien	0	0	0	12	23	163
	Bobot Nilai	0	0	0	48	115	
5	Saya bersedia melakukan apa pun untuk organisasi	0	0	0	15	20	160
	Bobot Nilai	0	0	0	60	100	
6	Saya ingin bekerja disini lebih lama lagi	0	0	0	14	21	161
	Bobot Nilai	0	0	0	56	105	
7	Saya ikut memberikan saran dalam pengambilan keputusan	0	0	4	14	17	153
	Bobot Nilai	0	0	12	56	85	
8	Saya ikut serta dalam mewujudkan visi dan misi organisasi	0	0	4	14	17	153
	Bobot Nilai	0	0	12	56	85	
Total Nilai							1278
Nilai Terendah							153
Nilai Tertinggi							163

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel komitmen afektif, dimana tingkat komitmen afektif tenaga medis RSIA Annisa Pekanbaru menunjukkan hasil yang sangat positif dengan total nilai 1278.. Hal ini dapat dibuktikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif.

3. Hasil Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel OCB.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel OCB (Y)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Sukarela memberikan pertolongan kepada rekan kerja	0	0	4	15	16	152
	Bobot Nilai	0	0	12	60	80	
2	Memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam kondisi sedang melakukan suatu kerjaan.	0	0	3	18	14	151
	Bobot Nilai	0	0	9	72	70	
3	Membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan.	0	0	0	18	17	157
	Bobot Nilai	0	0	0	72	85	
4	Memberikan pengajaran atau saran kepada rekan kerja.	0	0	0	17	18	158
	Bobot Nilai	0	0	0	68	90	

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
5	Bersikap toleran pada situasi yang kurang ideal.	0	0	1	21	13	152
	Bobot Nilai	0	0	3	84	65	
6	Bersikap positif dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi keberlangsungan organisasi.	0	0	0	21	14	154
	Bobot Nilai	0	0	0	84	70	
7	Melakukan tindakan mendukung fungsi-fungsi administrasi di rumah sakit.	0	0	1	21	13	152
	Bobot Nilai	0	0	3	84	65	
8	Berpartisipasi aktif sebagai tenaga medis dalam hubungan keorganisasian.	0	0	0	21	14	154
	Bobot Nilai	0	0	0	84	70	
9	Mengerjakan tugas dengan perilaku baik.	0	0	4	19	12	148
	Bobot Nilai	0	0	12	76	60	
10	Melibatkan kreatifitas dan inovatif diri secara sukarela untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	0	0	2	19	14	152
	Bobot Nilai	0	0	6	76	70	
Total Nilai							1530
Nilai Terendah							148
Nilai Tertinggi							158

Tabel 5.3 diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSIA Annisa Pekanbaru menunjukkan hasil yang sangat positif dengan total nilai 1530.. Hal ini dapat dibuktikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa OCB memiliki pengaruh yang positif.

Pengujian Instrumen

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang tepat dan akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya dikur. Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Iklim Organisasi (X1)	IO1	0.792	0.3338	Valid
		IO2	0.742	0.3338	Valid
		IO3	0.823	0.3338	Valid
		IO4	0.794	0.3338	Valid
		IO5	0.898	0.3338	Valid
		IO6	0.770	0.3338	Valid
		IO7	0.863	0.3338	Valid
		IO8	0.903	0.3338	Valid
		IO9	0.836	0.3338	Valid
		IO10	0.503	0.3338	Valid

2	Komitmen Afektif (X2)	PS1	0.870	0.3338	Valid
		PS2	0.853	0.3338	Valid
		P23	0.847	0.3338	Valid
		PS4	0.853	0.3338	Valid
		PS5	0.725	0.3338	Valid
		PS6	0.912	0.3338	Valid
		PS7	0.708	0.3338	Valid
		PS8	0.708	0.3338	Valid
3	OCB (Y)	K1	0.873	0.3338	Valid
		K2	0.847	0.3338	Valid
		K3	0.886	0.3338	Valid
		K4	0.878	0.3338	Valid
		K5	0.905	0.3338	Valid
		K6	0.852	0.3338	Valid
		K7	0.905	0.3338	Valid
		K8	0.844	0.3338	Valid
		K9	0.782	0.3338	Valid
		K10	0.887	0.3338	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada seluruh item pernyataan untuk variabel > 0,3338 artinya bahwa item yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan uji koefisien Cronbach Alpha dengan perhitungan ketika Cronbach's Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dapat dipercaya

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Iklm Organisasi (X1)	0.927	0.60	Relibel
2	Komitmen Afektif (X2)	0.914	0.60	Relibel
3	OCB (Y)	0.960	0.60	Relibel

Berdasarkan tabel diatas dapat diamati hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X1), komitmen afektif (X2) dan OCB (Y) memiliki nilai cronbach alpha > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel pada penelitian ini relibel dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu tidak terdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan distribusi nilai residual.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.095	35	.200*	.977	35	.714
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah normal dilihat dari tingkat signifikansinya menggunakan metode *shapiro wilk* dikarenakan responden di bawah 50 orang. Regresi dikatakan normal apabila nilai P value > 0.05. Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi 0.714 > 0.05 dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinarity

Statistic

Model		Tolerance	VIF
1	Iklim Organisasi	.382	2.620
	Komitmen Afektif	.382	2.620

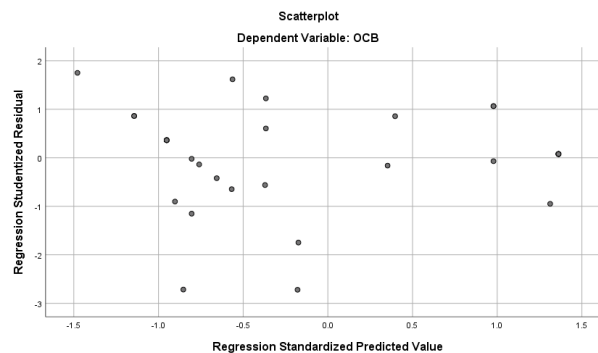
a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel iklim organisasi dan komitmen afektif mempunyai nilai yang sama yaitu 0.382 > 0.10 dan VIF 2.620 < 10.00 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterosedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah heterokedastisitas. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot atau scatter plot. Untuk grafik plot menggunakan nilai variabel independen (ZPRED) dan residualnya (SRESID) dengan menggunakan SPSS .

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

1. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Insentif (X1), Iklim Organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.621	1.697		-1.544	.132
	IKLIM ORGANISASI	.871	.056	.845	15.475	.000
	KOMITMEN AFEKTIF	.223	.073	.167	3.054	.005

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel diatas maka memperlihatkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -2.621 + 0,871 X1 + 0,223X2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen/terikat yaitu produktivitas

a = variabel konstanta

b1 = koefisien regresi linear iklim organisasi

b2 = koefisien regresi linear komitmen afektif

X1 = iklim organisasi

X2 = komitmen afektif

e = standar/ eror

Adapun arti dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut;

- Nilai $\alpha = -2.621$ menunjukkan bahwa tanpa adanya iklim organisasi (X1), komitmen afektif (X2). Maka nilai OCB (Y) akan turun sebesar -2.621.
- Nilai $b1 = 0,871$, menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka OCB akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,871. Koefisien regresi iklim organisasi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel iklim organisasi terhadap OCB adalah positif.
- Nilai $b2 = 0,223$, menunjukkan bahwa apabila komitmen afektif (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,223. Koefisien regresi komitmen afektif bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel komitmen afektif terhadap OCB adalah positif.

1. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, Bila t hitung > t tabel atau profitabilitas tingkat signifikansi (Sig < 0.05), maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.621	1.697		-1.544	.132
	IKLIM ORGANISASI	.871	.056	.845	15.475	.000
	KOMITMEN AFEKTIF	.223	.073	.167	3.054	.005

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 5.1 hasil uji parsial (T) menunjukkan analisis pengaruh insentif dan iklim organisasi terhadap OCB. Variabel dependennya adalah OCB Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel iklim organisasi dengan nilai Thitung 15.475 > 2.034 Ttabel dengan nilai signifikan 0.00 < 0.05. Maka iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku OCB pada perawat RSIA Annisa Pekanbaru sehingga hipotesis 1 yaitu “diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku OCB pada perawat RSIA Annisa Pekanbaru”

diterima.

2. Variabel komitmen afektif dengan nilai $T_{hitung} 3.054 > 2.0345$ T_{tabel} dengan nilai signifikan $0.005 < 0.05$. maka komitmen afektif perilaku OCB pada perawat RSIA Annisa Pekanbaru sehingga hipotesis 2 yaitu “diduga komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB pada perawat RSIA Annisa Pekanbaru” diterima.

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen insentif (X1) dan iklim organisasi (X2), secara simultan berdampak terhadap variabel dependen produktivitas(Y).

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.737	2	349.868	105.814	.000 ^b
	Residual	105.806	32	3.306		
	Total	805.543	34			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN AFEKTIF, IKLIM ORGANISASI

Tabel di atas menunjukkan hasil uji simultan (uji F) terhadap pengaruh iklim organisasi dan komitmen afektif terhadap OCB. Dengan taraf signifikan adalah 0,05 maka $f_{tabel} 3.28$. Hasil uji menunjukkan nilai $F_{hitung} 105.814 > 3.28$ F_{tabel} , maka H_0 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi mencocokkan data. Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Dengan Nilai yang kecil maka kemampuan dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan penjelasan variasi variabel dependen yang ada. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.860	1.818

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN AFEKTIF, IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: OCB

Tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square). Koefisien determinasi dapat dilihat melalui R Square dan kemudian diubah ke persentase. Berdasarkan hasil olahan yaitu sebesar 0.869. Angka ini mengindikasikan bahwa 86.9% variasi dalam perilaku OCB dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu iklim organisasi dan komitmen afektif Sisa 13.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,871, dan hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung 15,475 > t-tabel 2,034 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik iklim organisasi yang dirasakan perawat (termasuk aspek tanggung jawab, kehangatan, dukungan, identitas, dan manajemen konflik), maka akan semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, partisipasi dalam kegiatan, dan bersikap loyal terhadap organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,223, dengan t-hitung 3,054 > t-tabel 2,034 dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Ini berarti, perawat yang memiliki keterikatan emosional terhadap rumah sakit, merasa bangga, loyal, dan ikut terlibat secara emosional dalam organisasi, cenderung menunjukkan perilaku kerja sukarela (OCB).

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji simultan (uji F) memperkuat temuan di atas. Nilai F-hitung sebesar 105,814 > F-tabel 3,28, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di RSIA Annisa Pekanbaru. Iklim organisasi yang baik, ditandai dengan adanya tanggung jawab, dukungan, kehangatan, identitas, dan penyelesaian konflik yang sehat, terbukti mampu mendorong perawat untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan rumah sakit. Selain itu, komitmen afektif yang tinggi, yang mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas terhadap rumah sakit, juga berperan penting dalam meningkatkan kecenderungan perawat untuk melakukan OCB. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan sebesar 86,9% variasi OCB perawat, yang menunjukkan bahwa peran keduanya sangat dominan dalam membentuk perilaku kerja ekstra tersebut. Oleh karena itu, rumah sakit perlu terus membina iklim kerja yang positif dan memperkuat ikatan emosional perawat terhadap organisasi guna meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan secara keseluruhan.

Referensi

1. Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
2. Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.962>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Mewah Laini Caterine, & Sri Handari Wahyuningsih. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Komitmen Afektif, Dukungan Organisasi, Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(01), 523–532. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i01.5034>
4. Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
5. Sekolah, D., Ilmu, T., Stie, E., & Empat, S. (2015). *No Title*. 2012.
5. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods) (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
6. Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>