

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) BERDASARKAN IKLIM ORGANISASIONAL DAN KETERIKATAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH INDRASARI RENGAT

Abd. Rasyid Syamsuri¹, Mely Meliantika², Dian Puspita Novrianti³
^{1,2,3} Universitas Riau

Email: abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational climate and work engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through work motivation among nurses at RSUD Indrasari Rengat. The population of this study consists of all nurses at RSUD Indrasari Rengat, totaling 153 individuals. In this study, the sample size is the same as the population since total sampling, or a saturated sampling technique, was used. This research employs primary data collected through a questionnaire distributed to all nurses at RSUD Indrasari Rengat as an instrument to validate the research results and test the hypotheses using path analysis. The data analysis method uses SPSS (Statistical Product and Service Solutions) and SmartPLS (Partial Least Squares) software. The results of the study show: 1) Organizational climate has a positive and significant effect on OCB, 2) Work engagement has a positive and significant effect on OCB, 3) Organizational climate has a positive and significant effect on work motivation, 4) work engagement positively and significantly affects work motivation, 5) Work motivation positively and significantly affects OCB, 6) Organizational climate positively and significantly affects OCB through work motivation, 7) Work engagement positively and significantly affects OCB through work motivation.

Keywords: Organizational Climate, Work Engagement, OCB, Work Motivation.

ABSTRAK

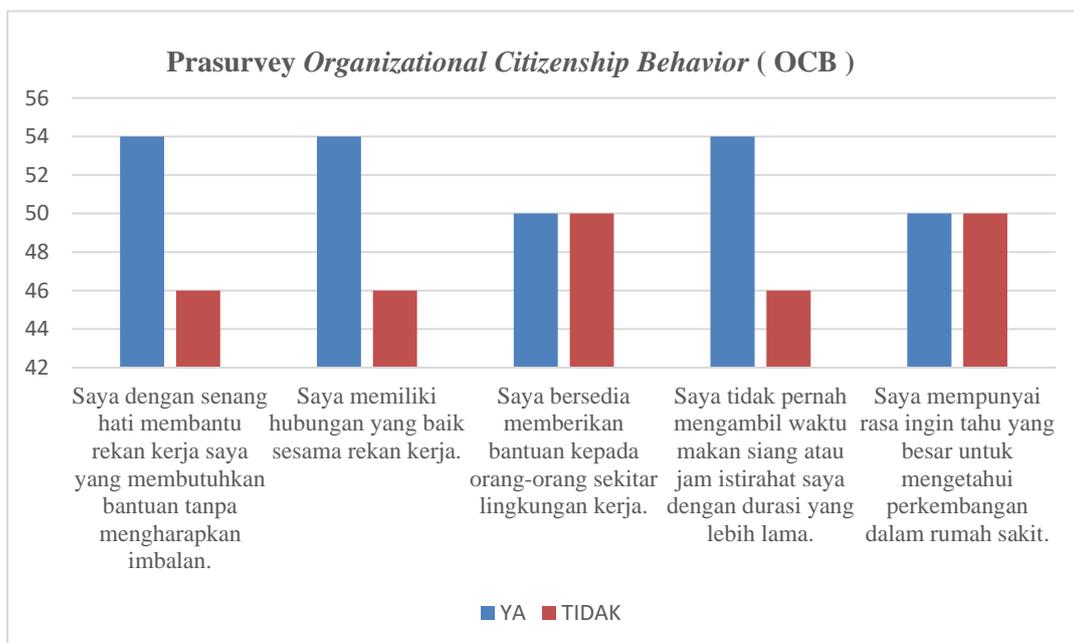
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasional dan keterikatan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui motivasi kerja pada perawat RSUD Indrasari Rengat. Populasi pada penelitian yaitu seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat yang berjumlah 153 orang. Pada penelitian ini jumlah sampel juga termasuk ke dalam total sampel karena pada penelitian ini memakai total sampling atau teknik sampel jenuh. Penelitian berikut memakai data primer yang dihasilkan dari kuesioner yang disebar pada seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat sebagai alat instrument untuk membuktikan hasil penelitian dan menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Metode analisis data menggunakan SPSS (Statistical Product Servis Solution) dan Software Smart Partial Square (SmartPLS). Hasil dari penelitian menunjukkan: 1) Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 2) Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 3) Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 4) Keterikatan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada motivasi kerja, 5) Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada OCB, 6) Iklim organisasional secara positif dan signifikan berpengaruh pada OCB melalui motivasi kerja, 7) Keterikatan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada OCB melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasional, Keterikatan Kerja, OCB, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia berkualitas adalah aspek krusial yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak rumah sakit. Rumah sakit dengan tenaga profesional mampu mengorganisir setiap kegiatan dengan baik, sehingga membantu mencapai keberhasilan kinerja dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi, baik besar maupun kecil, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi (Manullang, 2018). Sumber daya manusia di rumah sakit mencakup berbagai bagian, termasuk tenaga medis, keperawatan, farmasi, kesehatan masyarakat, gizi, fisioterapi, teknisi, dan tenaga non-kesehatan seperti keuangan, administrasi, dan personalia. Semua sumber daya manusia ini sangat penting, karena tanpa mereka, kegiatan utama rumah sakit tidak dapat berkembang dengan baik. Fenomena ini relevan dalam konteks Organizational Citizenship Behavior (OCB) berdasarkan iklim organisasional dan keterikatan kerja melalui motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat. OCB yang tinggi di antara perawat dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan rumah sakit, serta membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Organ (2020), OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal mereka yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis tempat kinerja terjadi. Podsakoff & MacKenzie (2021) menekankan bahwa OCB adalah perilaku ekstra peran yang tidak terkait dengan tugas kontraktual, tetapi berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi. Perilaku ini mencakup sikap individu yang melampaui tanggung jawab formal mereka dan tidak diakui dengan imbalan langsung. Sebagai fenomena penelitian berdasarkan hasil prasurvey, OCB pada perawat RSUD Indrasari Rengat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki keterikatan kerja dan motivasi kerja yang baik, yang berdampak positif pada OCB mereka. Hal ini penting karena dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Untuk mengevaluasi OCB pada perawat RSUD Indrasari Rengat, peneliti menyajikan data prasurvey berikut:

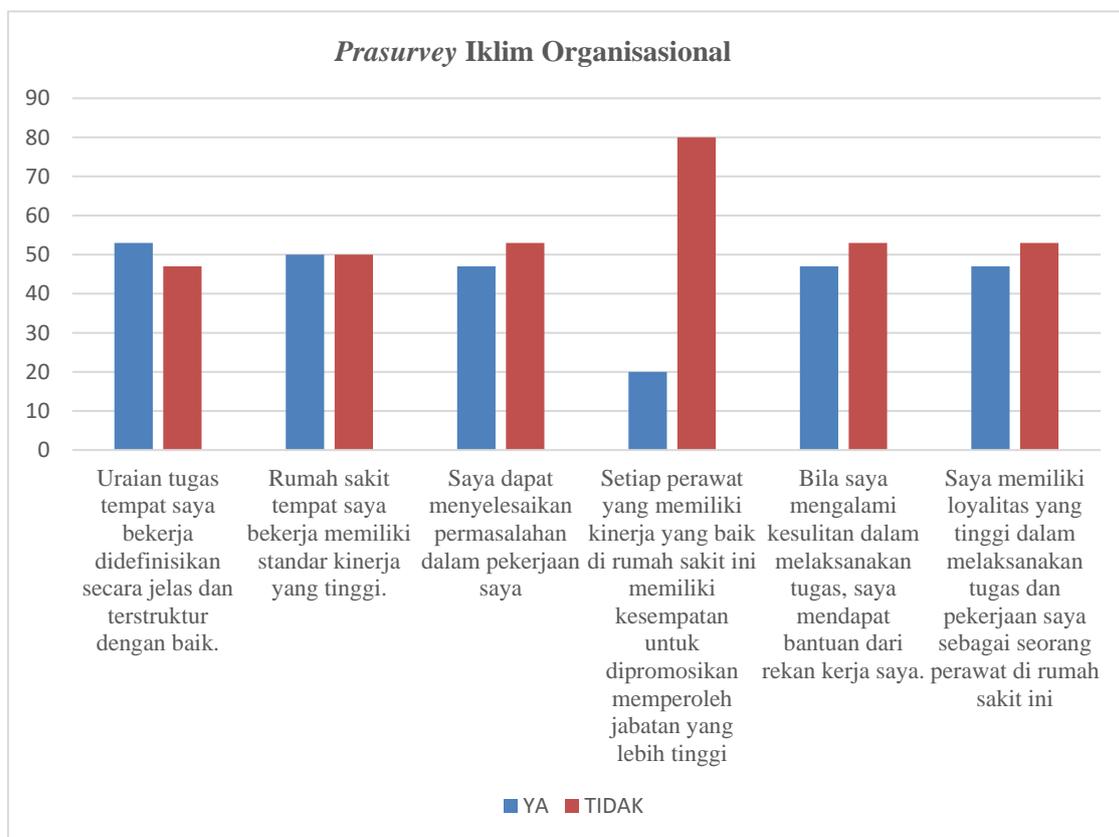


Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 1. Hasil Prasurvey Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan Gambar 1, OCB di RSUD Indrasari Rengat masih memerlukan perbaikan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa beberapa perawat menyatakan ketidaksetujuan pada setiap indikator OCB. Selain itu, masih ada perawat yang perlu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, yang dapat mempengaruhi kualitas layanan pasien dan citra rumah sakit. Data ini mengindikasikan adanya area yang memerlukan perhatian dalam OCB pada perawat di RSUD Indrasari Rengat.

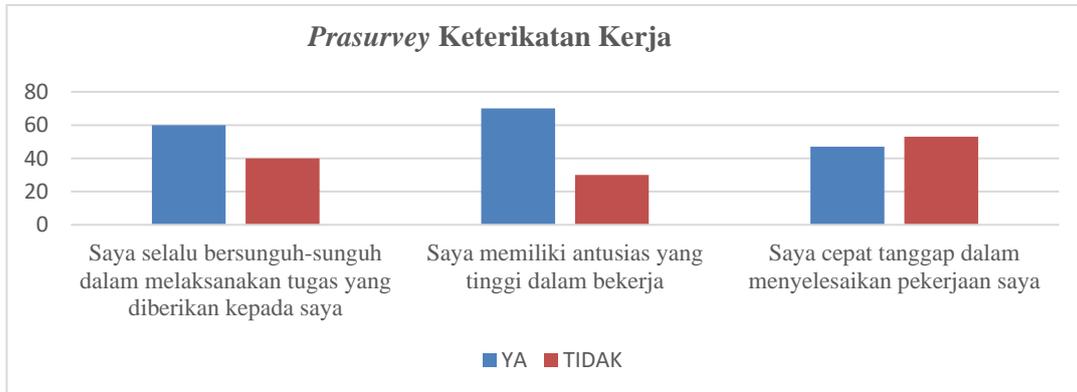
Berbagai aspek mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), salah satunya adalah iklim organisasi. Menurut Lussier (2017), iklim organisasi adalah keadaan di mana lingkungan organisasi memengaruhi sikap dan perilaku pegawai melalui persepsi terhadap kualitas lingkungan kerja yang dialami anggota organisasi. Untuk mengetahui iklim organisasional pada perawat RSUD Indrasari Rengat, peneliti menyajikan data prasurvei berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2024
Gambar 2. Hasil Prasurvei Iklim Organisasional

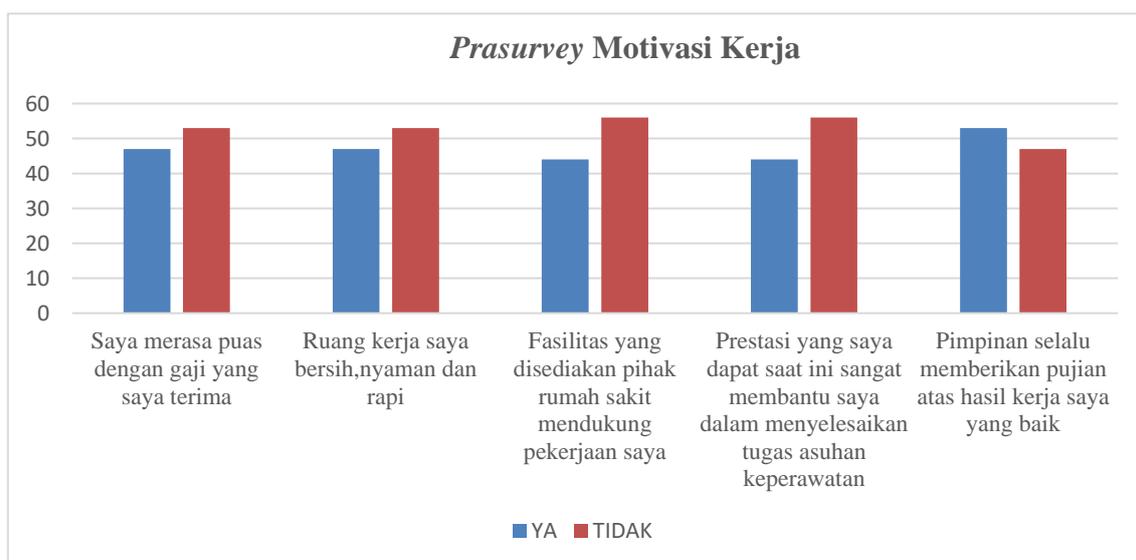
Berdasarkan Gambar 2, iklim organisasional yang mencakup struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan sosial, serta komitmen masih perlu ditingkatkan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa kondisi iklim organisasi atau lingkungan kerja masih belum optimal, yang mungkin mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien. Selain itu, prasurvei juga mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan kepada perawat oleh pihak rumah sakit masih perlu ditingkatkan. Selanjutnya, faktor organisasi lainnya yang mempengaruhi OCB adalah keterikatan kerja. Macey & Schneider (2022) mengemukakan bahwa Keterikatan kerja adalah rasa berkomitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan keterlibatan dan antusiasme dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Untuk mengetahui

fenomena mengenai keterikatan kerja pada RSUD Indrasari Rengat peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner *prasurvey* kepada 30 orang perawat yang digambarkan pada Grafik 3:



Sumber: Hasil Penelitian, 2024
Gambar 3. Hasil Prasurvey Keterikatan Kerja

Berdasarkan Gambar 3 hasil prasurvey, keterikatan kerja para perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat sudah baik dan menunjukkan sikap positif, seperti tingginya dedikasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Tingkat semangat dan antusiasme perawat juga baik, serta konsentrasi dalam menjalankan tugas yang sudah memadai. Namun, masih terdapat beberapa perawat yang menyatakan ketidaksetujuan pada beberapa indikator, menunjukkan adanya kecenderungan negatif. Beberapa perawat juga kurang bersedia menambah waktu kerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan keterikatan kerja di antara perawat tersebut. Selain meningkatkan keterikatan kerja yang baik dan iklim organisasi yang sehat, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku ekstra peran. McShane & Von Glinow (2021) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi pilihan, perilaku, dan tingkat usaha individu dalam mencapai tujuan kerja. Peneliti melakukan prasurvey terkait motivasi kerja pada perawat RSUD Indrasari Rengat. Berikut hasil prasurvey yang dimuat pada Grafik 4:



Sumber: Hasil Penelitian, 2024
Gambar 4. Hasil Prasurvey Motivasi Kerja

Berdasarkan Gambar 4, motivasi kerja sangat memengaruhi kesukarelaan perawat dalam menjalankan tugas dan kewajiban di rumah sakit. Dari hasil prasurvey, terlihat bahwa beberapa perawat merasa kurang puas dengan gaji dan fasilitas yang disediakan, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Beberapa perawat merasa bahwa fasilitas yang ditawarkan oleh pihak rumah sakit untuk menunjang kinerja masih kurang memadai. Hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Namun, apresiasi dari pimpinan sudah diberikan dengan baik dan dihargai oleh perawat. Memperbaiki motivasi kerja melalui peningkatan kesejahteraan dan fasilitas dapat membantu meningkatkan kesukarelaan dan kinerja perawat di RSUD Indrasari Rengat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau keadaan yang ada di lapangan berdasarkan data kuantitatif. Lokasi penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat yang beralamat di Jalan Lintas Timur Sumatera, Pematang Reba, Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Populasi adalah keseluruhan objek atau unit yang menjadi sasaran suatu penelitian atau survei. Populasi mencakup seluruh elemen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan harapannya bisa memberi informasi secara lengkap. Sampel yaitu bagian atau subset dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Sampel digunakan ketika penelitian terhadap seluruh populasi tidak praktis atau tidak memungkinkan. Sampel diharapkan mewakili populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Teknik pemilihan sampel yang baik sangat penting guna memastikan bahwa sampel benar-benar mewakili populasi (Ghozali,2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat yang berjumlah 153 orang. Pada penelitian ini jumlah sampel juga termasuk ke dalam total sampel karena penelitian ini menggunakan total sampling atau teknik sampel jenuh. Data pada penelitian ini dianalisis memakai SPSS (*Statistical Product Servis Solution*) dan *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Instrumen Validitas

Variabel	Item	Nilai person correlation	Sig (t-tailed)	Keputusan
Iklim Organisasional (X₁)	X1.1	0,769	0,000	Valid
	X1.2	0,764	0,000	Valid
	X1.3	0,588	0,001	Valid
	X1.4	0,534	0,002	Valid
	X1.5	0,640	0,000	Valid
	X1.6	0,448	0,013	Valid
Keterikatan Kerja (X₂)	X2.1	0,739	0,000	Valid
	X2.2	0,729	0,000	Valid
	X2.3	0,658	0,000	Valid
OCB (Y)	Y1.1	0,567	0,001	Valid
	Y1.2	0,770	0,000	Valid
	Y1.3	0,755	0,000	Valid
	Y1.4	0,767	0,000	Valid
	Y1.5	0,658	0,000	Valid

Variabel	Item	Nilai person correlation	Sig (t-tailed)	Keputusan
Motivasi Kerja (Z)	Z1.1	0,731	0,000	Valid
	Z1.2	0,651	0,000	Valid
	Z1.3	0,709	0,000	Valid
	Z1.4	0,679	0,000	Valid
	Z1.5	0,658	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1 bisa diketahui dari keseluruhan pernyataan setiap variabel menghasilkan nilai *corrected item correlation* > kriteria pengukuran nilai (0,50).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Instrumen Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengujian Nilai	Keputusan
Iklim Organisasional (X₁)	0,866	0,7	Reliabel
Keterikatan Kerja (X₂)	0,884	0,7	Reliabel
OCB (Y)	0,816	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,829	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 2 bahwa semua variabel memiliki nilai CA > 0.7. hasil pengujian reliabilitas dengan nilai CA pada seluruh item pernyataan Iklim Organisasional (X₁), Keterikatan Kerja (X₂), OCB (Y), dan Motivasi Kerja (Z) yaitu reliabel dan bisa digunakan pada penelitian.

3. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Model merupakan model yang memberi gambaran hubungan antara variabel manifes sebagai indikator dan variabel laten. Dalam penelitian berikut jenis model pengukuran yang digunakan adalah model indikator reflektif. Terjadinya model indikator reflektif ketika variabel manifes terpengaruh dengan variabel laten. Model pengukuran (Outer Model) juga dipakai dalam mengevaluasi uji validitas dan reliabilitas. Model uji validitas pada penelitian berikut diukur dengan menerapkan pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*. Guna menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus $\geq 0,7$ ditorelir sampai 0,5 dengan AVE bernilai $\geq 0,5$. Sementara untuk menilai *discriminant validity* menggunakan Nilai *Cross Loading*. Berikut hasil uji validitas melalui uji *convergent validity* dan *discriminant validity*:

Tabel 3.
Hasil Cross Loading

Iklim Organisasional (X ₁)	Hasil Cross Loading				Keputusan
	X ₁	X ₂	Y	Z	
X1.1	0,780	0,377	0,537	0,568	Valid
X1.2	0,762	0,318	0,547	0,591	Valid
X1.3	0,747	0,308	0,496	0,545	Valid
X1.4	0,790	0,354	0,504	0,588	Valid
X1.5	0,814	0,344	0,525	0,480	Valid
X1.6	0,756	0,304	0,482	0,493	Valid

Keterikatan Kerja (X₂)	X2.1	0,409	0,899	0,426	0,431	Valid
	X2.2	0,380	0,941	0,461	0,488	Valid
	X2.3	0,381	0,860	0,368	0,404	Valid
OCB (Y)	Y1.1	0,390	0,242	0,708	0,425	Valid
	Y1.2	0,366	0,220	0,701	0,419	Valid
	Y1.3	0,575	0,422	0,731	0,517	Valid
	Y1.4	0,563	0,417	0,839	0,526	Valid
	Y1.5	0,572	0,406	0,808	0,484	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1.1	0,563	0,462	0,477	0,803	Valid
	Z1.2	0,554	0,378	0,474	0,804	Valid
	Z1.3	0,529	0,264	0,493	0,764	Valid
	Z1.4	0,531	0,383	0,523	0,725	Valid
	Z1.5	0,540	0,400	0,463	0,760	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Menurut uji yang dilakukan, data yang ditandai memiliki cross-loading tertinggi dibandingkan dengan indikator variabel lainnya, menunjukkan validitas diskriminan yang kuat pada setiap variabel. Untuk menguji validitas diskriminan tingkat kedua, digunakan metode AVE untuk setiap konstruk dan variabel laten. Validitas diskriminan dinyatakan baik jika akar kuadrat AVE dari setiap konstruk lebih besar, sehingga mengurangi korelasi antar konstruk laten. AVE dari semua konstruk laten harus lebih dari 0,5 untuk validitas yang memadai.

Tabel 4.
Hasil Fornell Larkcer

	X ₁	X ₂	Y	Z
Iklim Organisasional (X₁)	0,775			
Keterikatan Kerja (X₂)	0,432	0,901		
OCB (Y)	0,666	0,467	0,759	
Motivasi Kerja (Z)	0,705	0,491	0,630	0,772

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Nilai variabel pada uji *Fornell Larkcer* lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dan variabel laten. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai AVE yang tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Hasil AVE

Konstruk Laten	AVE	Koefisien Loading Factor	Keputusan
Iklim Organisasional (X₁)	0.601	0,5	Valid
Keterikatan Kerja (X₂)	0.812	0,5	Valid
OCB (Y)	0.577	0,5	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.595	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

AVE menunjukkan semua variabel $\geq 0,5$, yang berarti keseluruhan variabel dan indikator dalam penelitian ini memenuhi validitas diskriminan dengan nilai yang baik. Uji reliabilitas adalah pemeriksaan statistik untuk menentukan apakah alat ukur memberikan

hasil yang stabil dan dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan cronbach's alpha dan composite reliability.

Tabel 6.
Hasil Cronbach Alpha dan Composite Reliability

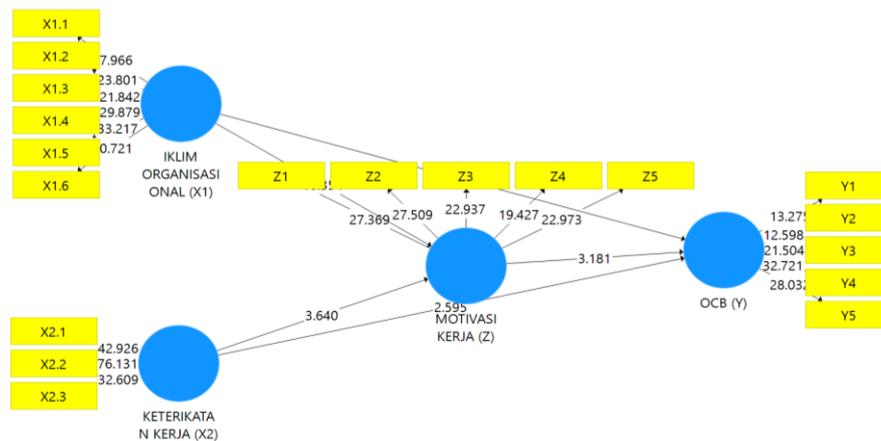
Konstruk Laten	CA	CR	Kriteria Pengujian Nilai	Keputusan
Iklim Organisasional (X₁)	0.867	0.868	0,7	Reliabel
Keterikatan Kerja (X₂)	0.884	0.895	0,7	Reliabel
OCB (Y)	0.817	0.831	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.830	0.830	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Cronbach's alpha dianggap baik jika bernilai > 0,6 dalam penelitian eksplanatori dan > 0,7 dalam penelitian konfirmatori, menunjukkan reliabilitas konstruk. Nilai alpha Cronbach mencerminkan reliabilitas keseluruhan tabel. Reliabilitas komposit dianggap baik jika bernilai > 0,7, menunjukkan reliabilitas konstruk yang tinggi. Hasil tabel composite reliability di atas menunjukkan data reliabilitas secara keseluruhan.

4. Model Struktural (Inner Model)

Setelah pengujian validitas dan reliabilitas berhasil diselesaikan, uji tambahan dapat dilakukan dengan fokus pada model struktural. Metode penilaian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat antar variabel tersembunyi (yang tidak dapat diukur secara langsung) dengan menguji hubungan antar konstruk laten melalui bootstrapping menggunakan SmartPLS.



Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 5. Uji Inner Model

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Untuk menggambarkan besarnya pengaruh signifikan terhadap variabel laten independent yang ditentukan atau mampu menjelaskan secara simultan variabel laten dependent. Menurut Ghozali (2014), metode SEM PLS diklasifikasikan ke dalam 3 kriteria, meliputi: 1) Jika nilai R-squared > 0,67 maka disarankan kuat. 2) Jika R square > 0,33 maka tergolong sedang. 3) Jika nilai R-kuadratnya adalah:

Tabel 7.
Hasil R-Square

	R-Square	Indikasi
Motivasi Kerja (Z)	0.514	Kuat
OCB (Y)	0.540	Kuat

Hasil Penelitian, 2024

Data dalam tabel 7 dapat disajikan dalam nilai R-square variabel motivasi kerja berkategori kuat sebab bernilai sekitar 0,514 yaitu $> 0,67$. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan besarnya pengaruh variabel independen sebesar 51,4% terhadap variabel iklim organisasi, pergantian pekerjaan dan variabel dependen OCB. Sementara sisanya yaitu 48,6% mempengaruhi variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Sedangkan hasil R-square untuk variabel OCB mempunyai kategori kuat sebab nilainya kisaran 0,540 yaitu $> 0,67$. Hasilnya terdapat pengaruh simultan variabel independen senilai 54,0% terhadap iklim organisasi, turnover karyawan dan mediasi motivasi kerja. Sisanya yaitu 46,0% terpengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini yang belum diuji.

b. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pentingnya setiap variabel penelitian. Hal berikut dapat diketahui dengan melihat nilai T-Statistics koefisien jalur antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen dibanding dengan nilai pada t-tabel. Sebelum melakukan pengujian T-Statistic, penting untuk menentukan apakah hipotesis Anda terarah atau tidak terarah. Hipotesis penelitian diuji dengan menerapkan teknik bootstrapping pada sampel data yang dikumpulkan dari model data struktural yang telah tervalidasi. Uji hipotesis ini perlu memenuhi tiga syarat. Kondisi pertama melibatkan penggunaan nilai sampel asli untuk menyelesaikan persamaan regresi dan menentukan arah hipotesis yang diuji. Secara spesifik, nilai sampel asli yang positif menunjukkan arah positif dari penelitian yang diuji. Dan hal yang sama berlaku untuk situasi sebaliknya. Langkah selanjutnya adalah menganalisis T-Statistic untuk mengetahui sejauh mana dampak antar variabel yang diidentifikasi pada pengujian awal. Langkah ketiga melibatkan pemeriksaan nilai P untuk menentukan apakah nilai tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Original Sampel (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Iklim Organisasional (X ₁) → Motivasi Kerja (Z)	0.606	10.745	0.000	Positif signifikan
H2	Keterikatan Kerja (X ₂) → Motivasi Kerja (Z)	0.230	3.840	0.000	Positif Signifikan
H3	Iklim Organisasional (X ₁) → OCB (Y)	0.414	4.819	0.000	Positif Signifikan
H4	Keterikatan Kerja (X ₂) → OCB (Y)	0.160	2.485	0.013	Positif Signifikan
H5	Motivasi Kerja (Z) → OCB (Y)	0.260	3.226	0.001	Positif Signifikan

Hipotesis	Path	Original Sampel (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
H6	Iklim Organisasional (X ₁)→Motivasi Kerja(Z)→OCB (Y)	0.157	3.119	0.002	Positif Signifikan
H7	Keterikatan Kerja(X ₂)→Motivasi Kerja(Z)→OCB (Y)	0.060	2.233	0.026	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari pengujian hipotesis iklim organisasional terhadap motivasi kerja didapatkan nilai t hitung $10.745 > t$ tabel $1,976$ ataupun nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ yang berarti variabel Iklim Organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga, H_1 diterima. Selanjutnya pengujian hipotesis pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja didapati nilai t hitung $3.840 > t$ tabel $1,976$ atau signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti variabel Keterikatan Kerja secara signifikan berpengaruh pada motivasi kerja, yang membuktikan bahwa H_2 diterima. Berikutnya pada pengujian hipotesis iklim organisasional terhadap OCB didapati nilai t hitung $4.819 > t$ tabel $1,976$ atau signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti variabel Iklim Organisasional secara signifikan berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) atau H_3 diterima. Lalu pada uji hipotesis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Dihasilkan nilai t hitung $2.485 > t$ tabel $1,976$ atau signifikansi $0.013 < 0,05$ yang berarti variabel Keterikatan Kerja secara signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), H_4 diterima. Selanjutnya pada uji hipotesis pada variabel motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Dihasilkan nilai t hitung $3.226 > t$ tabel $1,976$ atau signifikansi $0.001 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) yang membuktikan bahwa H_5 diterima

Setelah menguji hipotesis tiap-tiap variabel, kemudian dilakukan uji pengaruh intervensi. Uji efek ini menguji nilai mediasi *T-Statistic* terhadap variabel laten endogen. Tingkat signifikansinya memakai tingkat statistik 10% lebih besar dibanding nilai t ($1,65$) dan nilai uji *P-value* sebaiknya dibawah 5%. Apabila seluruh data mencukupi persyaratan maka variabel intervening bisa berpengaruh pada variabel laten eksogen dan endogen. Pengaruh iklim organisasi diketahui memberi pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja senilai $0,157$ dengan t -statistik $3,119 > 1,96$ atau *P value* $0,002 < 0,05$ atau *P value* $0,026 < 0,05$ sehingga H_6 diterima. Motivasi kerja memegang peranan penting sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung work engagement terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menunjukkan bahwa H_7 diterima.

Pengaruh Iklim Organisasional terhadap Motivasi Kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa suasana dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD Indrasari Rengat. Terdapat hubungan positif ini berarti iklim organisasional memiliki hubungan yang selaras dengan motivasi kerja. Iklim organisasional yang baik menjadi sesuatu yang sangat penting diciptakan sebab akan membuat persepsi tersendiri bagi individu terhadap organisasi serta akan menjadi tolak ukur bagi individu dalam berperilaku dalam organisasi tersebut. semakin baik dan semakin nyaman lingkungan yang tercipta di tempat bekerja maka menjadi semakin meningkat juga motivasi perawat dalam penyelesaian tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang diteliti oleh Widyawaty, dkk. (2022);

Oktiana & Handayani (2021); Safitri (2022). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. Namun, iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, tetapi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bagaimana suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif akan menjadikan perawat merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian berikut menunjukkan bahwasannya keterlibatan di tempat kerja memberi dampak yang bermanfaat dan penting terhadap motivasi di tempat kerja pada perawat RSUD Indrasari Rengat. Terdapat hubungan positif ini artinya bahwa Keterikatan Kerja memiliki hubungan yang sejalan dengan motivasi kerja. Keterikatan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya semangat kerja. Semakin baik rasa keterikatan seorang perawat terhadap tempat bekerja yakni RSUD Indrasari Rengat maka akan meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Deandra (2021); Kamirullah (2022) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, termasuk keterikatan kerja. Keterikatan kerja mencerminkan bahwa perawat merasa terlibat, berkomitmen, dan termotivasi dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor ini penting karena keterikatan kerja yang tinggi dapat mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien dan meningkatkan efisiensi operasional di rumah sakit.

Pengaruh Iklim Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian membuktikan bahwasannya iklim organisasional secara positif dan signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ada hubungan positif diantara iklim organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut membuktikan bahwa apabila iklim organisasional dari RSUD Indrasari Rengat baik dan kondusif maka terjadi peningkatan juga pada *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat. Iklim organisasional pada sebuah organisasi sangat mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi, semakin baik suasana atau lingkungan dalam organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian saat ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2023); Astuti (2024) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat rumah sakit. iklim organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi perawat untuk berperilaku lebih dari yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hal ini penting karena OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya keterikatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapat hubungan yang positif di mana berarti keterikatan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan OCB. Apabila perawat RSUD Indrasari Rengat mempunyai keterikatan kerja yang tinggi maka akan ada peningkatan pada OCB. Pegawai yang mempunyai tingkat keterikatan kerja

yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaiknya, hal ini disebabkan karyawan tersebut menyenangi pekerjaan yang dilakukan. Keterikatan kerja perlu ditanamkan dalam diri perawat, karena perawat yang memiliki rasa keterikatan maka akan memiliki rasa yang tinggi pada rumah sakit sebagai tempat bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Puspitasari (2023); Putri & Utami (2023); Mulya & Meilani (2024) yang membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat rumah sakit. Keterikatan kerja menciptakan rasa keterikatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan, yang mendorong perawat untuk berperilaku lebih dari yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini penting karena OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Pengaruh Iklim Organisasional melalui Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Iklim Organisasional secara tidak langsung dan signifikan berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi kerja. Adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel pemediasi yang mampu memediasi pengaruh iklim organisasional terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa apabila iklim organisasional pada RSUD Indrasari Rengat baik dan nyaman bagi perawat maka motivasi kerja pada perawat dalam melaksanakan tugas nya juga akan meningkat sehingga juga berdampak pada meningkatnya OCB setiap individu perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Rusman (2024); Mulyani (2024); Handayani (2024), menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat rumah sakit. Iklim organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi perawat untuk berperilaku proaktif dan membantu rekan kerja, serta berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong perawat untuk berkontribusi lebih banyak terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Pengaruh Keterikatan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Keterikatan Kerja mempunyai pengaruh tidak langsung signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya apabila keterikatan kerja seorang perawat tinggi terhadap tempat bekerja yaitu RSUD Indrasari Rengat maka motivasi kerja yang ada di setiap individu tentunya akan mengalami peningkatan sehingga juga berdampak pada meningkatnya OCB pada perawat. Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Yulianti (2024); Pramono (2024), menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat rumah sakit. Keterikatan kerja menciptakan rasa keterikatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan, yang mendorong perawat untuk berperilaku lebih dari yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong perawat untuk berperilaku proaktif dan berkontribusi lebih banyak terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Motivasi kerja yang tinggi bisa berdampak pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di Perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat maka akan menimbulkan perilaku OCB yang ada dalam perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Ramadianty (2020); Anggraeni (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada perawat. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan OCB dan kinerja perawat rumah sakit secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja, artinya semakin baik iklim organisasional di RSUD Indrasari Rengat, semakin tinggi motivasi kerja perawatnya.
2. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin tinggi keterikatan kerja perawat RSUD Indrasari Rengat, semakin tinggi pula motivasi kerja perawat
3. Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti semakin baik iklim organisasional di RSUD Indrasari Rengat, semakin meningkat sikap ekstra peran (OCB) perawat.
4. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti semakin tinggi keterikatan kerja perawat RSUD Indrasari Rengat, semakin meningkat perilaku ekstra peran (OCB) perawat.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat RSUD Indrasari Rengat, semakin tinggi pula perilaku ekstra peran (OCB) perawat
6. Motivasi kerja mempengaruhi hubungan iklim organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), yang berarti motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan dalam hubungan iklim organisasional terhadap OCB, serta memediasi hubungan tidak langsung antara iklim organisasional dan OCB.
7. Motivasi kerja mempengaruhi hubungan keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan keterikatan kerja terhadap OCB, serta memediasi hubungan tidak langsung antara keterikatan kerja dan OCB.

Saran

1. Untuk mengoptimalkan OCB perawat RSUD Indrasari Rengat, pihak rumah sakit perlu memberikan pelatihan yang fokus pada pengembangan karakter serta penghargaan bagi perawat dengan kinerja unggul. Penting untuk memprioritaskan tugas, mengelola waktu dengan efektif, dan memberikan motivasi yang tepat. Dengan demikian, perawat akan terbiasa disiplin, terampil dalam manajemen waktu, dan menghargai waktu secara lebih maksimal.
2. Pihak RSUD Indrasari Rengat perlu memperhatikan iklim organisasional dengan memberikan penghargaan, baik materi (remunerasi) maupun pengembangan profesional (pelatihan dan pendidikan berkelanjutan). Penghargaan ini diharapkan menciptakan iklim

- yang kondusif, nyaman bagi karyawan dan perawat, serta meningkatkan semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya di Kabupaten Indragiri Hulu.
3. RSUD Indrasari Rengat harus meningkatkan antusiasme perawat dengan memberikan reward, baik individu maupun tim, atas kinerja baik. Selain itu, penghargaan dan kenaikan gaji bagi perawat berprestasi serta dorongan untuk pengembangan ilmu pengetahuan akan memperkuat rasa kepercayaan perawat terhadap rumah sakit.
 4. Untuk mengoptimalkan motivasi kerja perawat, RSUD Indrasari Rengat perlu meninjau promosi kenaikan pangkat, apresiasi, dan dukungan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pengawasan terhadap penyelesaian tugas perawat penting untuk memastikan kerja tepat waktu. Langkah ini akan meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUP Dr. Kariadi Semarang. Universitas Diponegoro.
- Astuti, D. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perawat di RSUD Dr. Sardjito Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Deandra, T. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Universitas Medan Area.
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, I. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Edisi ke-9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, D. S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Universitas Diponegoro.
- Kamirullah, M. F. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit: A Scoping Review. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations in Organizations: applications and skill building* (McGraw-Hill Education).
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2022). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Manullang M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulya, D. L., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. Universitas Pelita Harapan.
- Mulyani, L. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Saiful Anwar Malang. Universitas Brawijaya.
- Oktiana, M., & Handayani, S. D. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Organ, D. W. (2020). Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension. *Journal of Management*, 45(3), 1-15.

- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2021). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 1-12.
- Pramono, A. (2024). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Dr. Slamet Garut. Universitas Padjadjaran.
- Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- Putri, Y. D., & Utami, N. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Baptis Batu. Universitas Brawijaya.
- Ramadianty, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Universitas Brawijaya.
- Rusman, A. R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi. Universitas Hasanuddin.
- Safitri, A. E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Public Service Motivation Terhadap Kinerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Widyawaty, N., Supriyantoro, & Hasyim. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Wulandari, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo Surabaya. Universitas Airlangga. Link
- Yulianti, R. (2024). Pengaruh Keterikatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Universitas Diponegoro.