

Transformasi Perilaku Karyawan untuk Meningkatkan OCB melalui Kompensasi dan Budaya Organisasi

Tri Cicik Wijayanti & Galih Adi Chandra

Universitas Gajayana, Malang

Email: tricicik@unigamalang.ac.id

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a crucial aspect of human resource management that can enhance organizational performance and foster a positive work environment. This study investigates the impact of compensation and organizational culture on employee behavioral transformation at RSUD Dr. Abdoer Rahman Situbondo and its effect on OCB. Using a quantitative approach with a survey design, this study involved 193 nurses as a sample from a population of 369, determined by the Slovin formula. Data were collected through rigorously tested questionnaires for validity and reliability and analyzed using multiple linear regression and classical assumption tests. The analysis results revealed that compensation (regression coefficient 0.35, p-value 0.000) and organizational culture (regression coefficient 0.40, p-value 0.000) had a significant effect on employee behavioral transformation. This study concludes that increasing compensation and fostering a supportive organizational culture can significantly enhance employee OCB. Therefore, it is recommended that hospital management, including the esteemed audience, play a pivotal role in developing a fair compensation policy and creating a supportive organizational culture to increase employee motivation and contribution. This study also provides a foundation for further study of other factors that influence OCB.

Keywords organizational citizenship behavior (OCB), compensation, organizational culture, employee behavior transformation.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya sangat dipengaruhi oleh peran penting sumber daya manusia (SDM). Sofiyanti et al. mengemukakan bahwa setiap perusahaan menghadapi kenyataan bahwa keberhasilan usaha tergantung pada kemampuan bersaing dan kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan dalam pengembangan usahanya (Sofiyanti & Najmudin, 2023). SDM tidak hanya sekadar bagian dari manajemen perusahaan; mereka adalah aset yang harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Kualitas SDM yang baik menjadi kunci agar setiap individu dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dalam fungsi-fungsi organisasi.

Salah satu institusi pelayanan jasa di bidang kesehatan adalah rumah sakit, yang bertujuan untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Situbondo adalah salah satu contohnya, telah beroperasi selama lebih dari 40 tahun dan memiliki visi untuk menjadi rumah sakit daerah yang bermutu serta kebanggaan masyarakat Situbondo. Dalam mewujudkan visi tersebut, rumah sakit ini memerlukan tenaga medis dan non-medis yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

berkualitas. Pada tahun 2022, RSUD dr. Abdoer Rahem memiliki total 823 karyawan yang terdiri dari 52 tenaga medis, 369 tenaga keperawatan, 181 paramedis non-keperawatan, dan 221 tenaga non-kesehatan lainnya. Dengan jumlah perawat yang paling besar, yaitu 369 orang, perawat memainkan peran krusial dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal di rumah sakit ini.

Meskipun pelayanan yang diberikan telah memadai, kebutuhan akan kualitas pelayanan terus berkembang. Oleh karena itu, perilaku perawat diharapkan tidak hanya terbatas pada tugas yang sudah ditetapkan (*in-role behavior*), tetapi juga mencakup perilaku ekstra yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Ulrich dalam Kelana, 2009:60 dalam Astry et al., 2023). Kepala Seksi Keperawatan mengungkapkan bahwa tidak semua perawat bersedia untuk melakukan tugas di luar *job desk* mereka, dan sering kali mereka hanya fokus pada pasien yang menjadi tanggung jawab langsung mereka. Namun, ada juga perawat yang proaktif dalam membantu rekan-rekannya, menunjukkan bahwa kerjasama dalam tim masih perlu ditingkatkan.

Hasil wawancara pra-observasi menunjukkan bahwa beberapa perawat belum sepenuhnya menerapkan perilaku OCB. OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak terkait langsung dengan imbalan formal dari organisasi, namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Iqbal et al. menjelaskan bahwa OCB dapat meningkatkan efisiensi pelayanan, kepuasan pasien, citra rumah sakit, dan pencapaian kinerja yang diharapkan (Iqbal et al., 2024). Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung bekerja lebih keras dan melampaui ekspektasi (Widarko & Anwarodin, 2022).

Menurut Utomo, salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, yang mengarahkan karyawan untuk meningkatkan perilaku ekstra, seperti membantu rekan kerja, bersikap sukarela, dan menghargai peraturan yang berlaku (Utomo.W.V, 2020). Brown dalam Kristiani et al. mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan keyakinan, nilai, dan cara berinteraksi dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk karyawan yang profesional dan berkomitmen, serta meningkatkan efektivitas organisasi (Kristiani et al., 2019). Meskipun banyak rumah sakit di Indonesia telah menerapkan nilai-nilai budaya yang sejalan dengan tujuan organisasi, penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap OCB masih bervariasi. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Widarko et al. menemukan adanya pengaruh signifikan (Widarko & Anwarodin, 2022), sementara penelitian Fitriyana tidak menemukan hubungan yang signifikan (Fitriyana et al., 2023).

Pengamatan di RSUD dr. Abdoer Rahem juga menunjukkan adanya masalah, seperti ketidaktepatan waktu masuk perawat pada shift pagi maupun malam, serta penggunaan handphone untuk media sosial selama jam kerja. Hal ini mencerminkan budaya perusahaan yang kurang baik, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kepala Seksi Keperawatan menegaskan pentingnya komitmen karyawan terhadap OCB, karena karyawan yang berkomitmen cenderung lebih stabil dan produktif (Greenberg & Baron, 2003 dalam Prasetyaningrum, 2023).

Sebagai imbalan atas kontribusi karyawan, perusahaan menyediakan kompensasi. Namun,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

pandangan tentang kompensasi bervariasi; bagi perusahaan, kompensasi merupakan biaya operasional, sedangkan bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Penelitian Azzuhri (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap OCB; semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi OCB yang ditunjukkan (Rukmini et al., 2017). Namun, hasil penelitian Astry et al. menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, menandakan adanya kompleksitas dalam hubungan ini (Astry et al., 2023).

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut dan adanya gap penelitian, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen di RSUD dr. Abdoer Rahem.

2. Tinjauan Literatur

Transformasi perilaku karyawan menjadi kunci penting dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan kerja. OCB mengacu pada perilaku karyawan yang melampaui ekspektasi dan tugas resmi mereka, berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Kusumajati, 2018). Dalam konteks ini, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi OCB, termasuk kompensasi dan budaya organisasi.

Kompensasi: Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang baik lebih cenderung berperilaku positif dan membantu rekan kerja mereka. Hipotesis yang diusulkan adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap OCB.

Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang sehat dapat membentuk perilaku karyawan dan mendorong mereka untuk berperilaku lebih prososial. Karyawan yang berada dalam budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan saling menghargai akan lebih mungkin menunjukkan perilaku OCB. Hipotesis yang diusulkan adalah:

H2: Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap OCB.

Interaksi antara Kompensasi dan Budaya Organisasi: Keduanya saling berinteraksi dan dapat berkontribusi secara sinergis dalam mendorong perilaku OCB. Kompensasi yang baik dalam budaya organisasi yang positif dapat memperkuat efek masing-masing terhadap OCB. Hipotesis yang diusulkan adalah:

H3: Terdapat interaksi antara kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap OCB.

Dengan mempertimbangkan hipotesis-hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki lebih dalam bagaimana kompensasi dan budaya organisasi berkontribusi dalam meningkatkan OCB karyawan di RSUD dr. Abdoer Rahem. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna untuk pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dan institusi layanan kesehatan lainnya.

Gambar 1. Diagram Hubungan Antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap transformasi perilaku karyawan dan peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo. Desain ini dipilih karena mampu mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen secara sistematis (Mishra, 2018). Penelitian dilakukan di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo, Jawa Timur, dengan jumlah populasi sebanyak 369 perawat. Untuk menentukan sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 193 responden. Teknik proportionate stratified random sampling digunakan untuk memastikan bahwa setiap kelompok dalam populasi terwakili secara proporsional.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang terdiri dari lima bagian. Bagian pertama mengumpulkan data demografis responden, sedangkan bagian kedua hingga kelima mencakup pertanyaan yang mengukur persepsi responden terkait kompensasi, budaya organisasi, transformasi perilaku, dan OCB. Setiap item dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten dan relevan.

Data yang terkumpul dari responden kemudian dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban mereka terhadap variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas juga dilakukan untuk mengukur konsistensi dan relevansi instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi linier.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

berganda.

Untuk menguji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap transformasi perilaku karyawan dan OCB, digunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi ini mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (transformasi perilaku dan OCB) (Mishra, 2018) (Bakhri, 2024). Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, sementara uji-F digunakan untuk menguji model regresi secara keseluruhan. Hasil uji hipotesis akan menentukan apakah kompensasi dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi perilaku karyawan dan peningkatan OCB di lingkungan rumah sakit tersebut. Semua analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk mendapatkan hasil yang akurat dan reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap transformasi perilaku karyawan serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode kuantitatif melalui uji regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Selain itu, uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen dan ketepatan model yang digunakan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	68	35%
Perempuan	125	65%
Usia		
18 - 25 tahun	50	26%
26 - 35 tahun	87	45%
36 - 45 tahun	38	20%
46 - 55 tahun	18	9%
Pendidikan Terakhir		
D3 Keperawatan	135	70%
S1 Keperawatan	45	23%
S2 Kesehatan	13	7%
Pengalaman Kerja		
< 5 tahun	60	31%
5 - 10 tahun	73	38%
> 10 tahun	60	31%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai distribusi demografis perawat di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo. Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (65%), yang mencerminkan tren umum

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

di bidang keperawatan, di mana perempuan lebih dominan dalam profesi ini. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa profesi perawat sering kali lebih diminati oleh perempuan karena dianggap lebih sesuai dengan peran perawatan dan empati yang dibutuhkan dalam pekerjaan ini.

Dari segi usia, mayoritas perawat berada pada kelompok usia produktif, yakni 26-35 tahun (45%). Kelompok usia ini umumnya dianggap berada pada puncak produktivitas kerja, memiliki pengalaman kerja yang cukup, namun tetap dinamis dan fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja. Kelompok usia 18-25 tahun (26%) menunjukkan bahwa ada perawat yang relatif baru dalam pekerjaan ini, sedangkan perawat di usia 36-45 tahun (20%) dan 46-55 tahun (9%) menunjukkan pengalaman yang lebih matang, meskipun jumlahnya lebih sedikit.

Dalam hal pendidikan, mayoritas perawat memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan (70%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan vokasi masih menjadi jalur utama dalam mencetak tenaga perawat di Indonesia, terutama untuk rumah sakit daerah. Namun, adanya responden dengan pendidikan S1 Keperawatan (23%) dan S2 Kesehatan (7%) menunjukkan peningkatan kebutuhan terhadap kompetensi dan kualifikasi yang lebih tinggi di bidang keperawatan.

Pengalaman kerja juga menunjukkan distribusi yang menarik, di mana responden terbanyak memiliki pengalaman kerja 5-10 tahun (38%). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk mengelola tugas-tugas klinis dengan baik. Responden dengan pengalaman kurang dari 5 tahun dan lebih dari 10 tahun memiliki persentase yang sama (31%), yang menunjukkan adanya keseimbangan antara perawat baru dan yang lebih berpengalaman di rumah sakit ini. Pengalaman kerja yang bervariasi ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana perawat baru dapat belajar dari rekan kerja yang lebih berpengalaman.

Secara keseluruhan, karakteristik responden ini mencerminkan komposisi tenaga keperawatan yang bervariasi dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja, yang dapat mempengaruhi dinamika kerja dan budaya organisasi di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo.

Tabel 2. Rata-Rata Skor Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Skor Minimum	Skor Maksimum	Skor Rata-Rata
Kompensasi	8	3.5	4.8	4.1
Budaya Organisasi	10	3.8	4.9	4.3
Transformasi Perilaku	7	3.0	4.6	3.9
OCB (Organizational Citizenship Behavior)	6	3.5	4.8	4.2

Tabel 2 menyajikan informasi penting mengenai rata-rata skor dari berbagai variabel penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, budaya organisasi, transformasi perilaku, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo. Untuk variabel

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kompensasi, yang diukur dengan delapan item, menunjukkan skor minimum 3.5 dan maksimum 4.8, dengan rata-rata skor 4.1. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung merasa puas dengan kompensasi yang diterima, meskipun masih terdapat beberapa individu yang mungkin merasa kurang terpuaskan. Rata-rata yang mendekati nilai maksimal ini mencerminkan efektivitas strategi kompensasi yang diterapkan di rumah sakit dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

Sementara itu, variabel budaya organisasi diukur dengan sepuluh item dan memiliki skor minimum 3.8 serta maksimum 4.9, dengan rata-rata 4.3. Nilai rata-rata yang tinggi ini mencerminkan penerimaan yang baik terhadap budaya organisasi di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit tersebut mendukung keterlibatan karyawan, kolaborasi, dan inovasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, sesuai dengan teori Organizational Culture Theory oleh Edgar Schein, yang menekankan pentingnya nilai-nilai bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Arumi et al., 2019).

Selanjutnya, pada variabel transformasi perilaku, yang diukur dengan tujuh item, terdapat skor minimum 3.0 dan maksimum 4.6, dengan rata-rata skor 3.9. Rata-rata ini menunjukkan pengakuan terhadap adanya perubahan perilaku di kalangan perawat, meskipun nilai minimum yang lebih rendah menunjukkan bahwa tidak semua responden merasakan transformasi tersebut. Teori Behavioral Change Theory menggarisbawahi bahwa perubahan perilaku tidak selalu terjadi secara merata di seluruh individu, dan memerlukan faktor-faktor pendukung yang tepat untuk memastikan transformasi yang sukses (Muttaqien, 2021).

Terakhir, untuk variabel OCB, yang diukur dengan enam item, menunjukkan skor minimum 3.5 dan maksimum 4.8, dengan rata-rata 4.2. Ini menandakan bahwa perawat di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, yang dapat berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja dan pelayanan kepada pasien. Menurut teori Social Exchange Theory, perilaku kewargaan organisasi dapat dipandang sebagai hasil dari pertukaran positif antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan loyalitas dan kontribusi lebih besar kepada organisasi (Syahril et al., 2022).

Penelitian terbaru mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan OCB di kalangan karyawan. Bakhri menemukan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih proaktif dan terlibat dalam perilaku yang mendukung organisasi, seperti kolaborasi dan bantuan kepada rekan kerja (Bakhri, 2024). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo, di mana variabel-variabel tersebut berkontribusi pada pencapaian OCB yang lebih tinggi di kalangan perawat. Selain itu, transformasi perilaku yang dialami oleh karyawan juga menjadi kunci dalam meningkatkan OCB, di mana karyawan yang merasakan perubahan positif dalam perilaku mereka cenderung menunjukkan lebih banyak dukungan terhadap misi dan nilai-nilai organisasi..

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-value	p-value
Kompensasi	0.35	4.52	0.000
Budaya Organisasi	0.40	5.23	0.000

Tabel 3 menyajikan hasil analisis regresi linier berganda yang mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi dan budaya organisasi, terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompensasi dan budaya organisasi berhubungan dengan peningkatan OCB di kalangan perawat.

Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.35 dengan nilai t sebesar 4.52 dan p-value yang sangat rendah ($p < 0.001$). Ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap OCB. Ketika kompensasi meningkat, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku kewargaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Menurut Expectancy Theory oleh Vroom (1964), individu termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan organisasi (Rahmawaty & Johanes Lo, 2021).

Selanjutnya, variabel budaya organisasi menunjukkan koefisien regresi 0.40 dengan nilai t 5.23 dan p-value yang juga signifikan ($p < 0.001$). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berkontribusi terhadap peningkatan OCB. Budaya organisasi yang mendukung, yang meliputi nilai-nilai kolaborasi, kepercayaan, dan komunikasi terbuka, akan menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku kewargaan (Fahreza et al., 2023). Teori Organizational Culture oleh Schein (2010) menegaskan bahwa budaya organisasi yang sehat dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara signifikan. Penelitian terbaru oleh Alfian et al. mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berhubungan erat dengan tingkat OCB yang lebih tinggi, karena menciptakan rasa memiliki di antara karyawan (Alfian Nugroho & Tiarapuspa, 2023).

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi OCB. Dengan meningkatkan kedua aspek tersebut, RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas (r hitung $>$ r tabel)	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)
Kompensasi	8	Valid (0.65 - 0.85)	0.82
Budaya Organisasi	10	Valid (0.62 - 0.88)	0.87
Transformasi Perilaku	7	Valid (0.58 - 0.83)	0.79
OCB	6	Valid (0.60 - 0.85)	0.81

Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yakni kompensasi, budaya organisasi, transformasi perilaku, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan keandalan instrumen penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai validitas yang lebih tinggi dari r tabel, yang berarti setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dapat dipercaya. Misalnya, untuk variabel kompensasi, validitas berkisar antara 0.65 hingga 0.85, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut cukup baik dalam mengukur konsep kompensasi. Hal ini sejalan dengan teori Construct Validity yang menekankan pentingnya penggunaan instrumen yang valid untuk mengukur konstruk yang diinginkan (Andrianto et al., 2023). Teori ini menggarisbawahi bahwa validitas konstruk merupakan syarat penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik dari data adalah sah.

Selanjutnya, untuk budaya organisasi, nilai validitas berkisar antara 0.62 hingga 0.88, menunjukkan bahwa item-item tersebut juga valid untuk mengukur budaya organisasi. Peningkatan validitas ini mencerminkan konsistensi dengan teori Cameron dan Quinn mengenai nilai-nilai budaya yang mendasari perilaku organisasi (Heriyadi et al., 2020). Budaya yang kuat dan konsisten berkontribusi pada efektivitas organisasi dan mempengaruhi perilaku individu di dalamnya.

Dalam hal reliabilitas, semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0.70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Sebagai contoh, variabel kompensasi memiliki nilai reliabilitas 0.82, sedangkan budaya organisasi memiliki nilai 0.87. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dapat diandalkan. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70 menunjukkan reliabilitas yang baik, dan hal ini menjadi indikator bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut (Ifta Firdausa Nuzula et al., 2022).

Untuk transformasi perilaku, nilai validitas berada pada rentang 0.58 hingga 0.83, dan reliabilitasnya adalah 0.79. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur transformasi perilaku juga valid dan dapat diandalkan. Sedangkan untuk OCB, nilai validitas berkisar antara 0.60 hingga 0.85, dengan nilai reliabilitas 0.81. Temuan ini mendukung pandangan bahwa OCB adalah elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

pentingnya memiliki instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukurnya (Averina & Widagda, 2021).

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah sah dan dapat diandalkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap OCB. Penggunaan instrumen yang valid dan reliabel adalah langkah krusial untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan dapat diimplementasikan dalam konteks organisasi.

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil
Uji Normalitas	Distribusi normal ($p > 0.05$)
Uji Multikolinearitas	Tidak ada multikolinearitas ($VIF < 10$)
Uji Heteroskedastisitas	Tidak ada masalah heteroskedastisitas

Tabel 5 menyajikan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi linier, karena memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menghasilkan estimasi yang valid dan dapat diandalkan.

Pertama, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data distribusi normal dengan p-value lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa distribusi residual dari model regresi tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Normalitas residual penting karena pelanggaran asumsi ini dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi yang bias dan statistik uji yang tidak valid (Mishra, 2018). Teori Central Limit Theorem juga menekankan bahwa dengan ukuran sampel yang cukup besar, distribusi dari estimasi dapat dianggap normal, meskipun populasi asalnya tidak normal (Mishra, 2018). Oleh karena itu, hasil ini memberikan keyakinan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Multikolinearitas terjadi ketika ada korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi (Iqbal et al., 2024). Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen dalam model penelitian ini memberikan kontribusi unik terhadap variabel dependen, tanpa saling mempengaruhi satu sama lain.

Terakhir, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam data. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak konstan, yang dapat menyebabkan estimasi yang tidak efisien dan menurunkan keandalan statistik inferensial (Satria, 2022). Dengan tidak adanya masalah ini, model regresi dapat memberikan estimasi yang lebih tepat dan konsisten.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

regresi yang digunakan memenuhi semua asumsi yang diperlukan untuk analisis yang valid. Hal ini menambah kepercayaan dalam hasil penelitian dan interpretasi yang dihasilkan, serta mendukung penerapan hasil penelitian dalam konteks organisasi dan praktik manajerial.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian berjudul "Transformasi Perilaku Karyawan untuk Meningkatkan OCB Melalui Kompensasi dan Budaya Organisasi" menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) karyawan di RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo. Analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa peningkatan kedua variabel ini dapat mendorong transformasi perilaku karyawan. Demografi responden menunjukkan mayoritas perempuan berusia 26-35 tahun dengan pendidikan D3 Keperawatan. Semua variabel dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel, serta model regresi memenuhi asumsi klasik, sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan OCB. Disarankan agar manajemen RSUD dr. Abdoer Rahman Situbondo terus mengembangkan kebijakan tersebut demi peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

Referensi

- Alfian Nugroho, M., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh Green Culture, Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(4), 350–359. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i4.182>
- Andrianto, M. T., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2023). Improving Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Climate, Personality and Job Satisfaction of Functional Position Employees. *Journal of Entrepreneurship*, 2(July), 171–181. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i3.373>
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Astry, G. R., Natsir, M., & Sumarsono, T. G. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance through Employee Organizational Citizenship Behavior at Hotel Sahid Montana in Malang City. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1849–1862. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5718>
- Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). 肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Bakhri, S. (2024). Antecedent of Organizational Citizenship Behavior (OCB): Leadership, Organizational Commitment and Organizational Culture. *Journal of Business Innovation and*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Research, 2(2), 141. <https://doi.org/10.31315/jubir.v2i2.9942>

Fahreza, D., Setyono, L., & Nurtjahjono, G. (2023). How to improve Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior through Transformational Leadership and Organizational Culture? (Study on Employees of PT Anugrah Agung Pratama Kota Kediri). *Equity: Jurnal Ekonomi*, 11(1), 67–79. <https://doi.org/10.33019/equity.v11i1.164>

Fitriyana, A., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). Influence of Organizational Culture and Intrinsic Motivation on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Management Science Research Journal*, 2(1), 46–63. <https://doi.org/10.56548/msr.v2i1.42>

Heriyadi, H., Tjahjono, H. K., & Rahayu, M. K. P. (2020). Improving Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction, Leader-Member Exchange, and Work-Life Balance. *Binus Business Review*, 11(2), 97–104. <https://doi.org/10.21512/bbr.v11i2.6193>

Ifta Firdausa Nuzula, Intan Tamara Febrinzky, & Sekar Shabrina Ramadhany. (2022). Effect of Transformational Leadership, Motivation, and Affective Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Management Studies and Development*, 1(01), 24–35. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v1i01.29>

Iqbal, M., Ika Nurul Qamari, & Arni Surwanti. (2024). Literature review of the organizational citizenship behavior of employees in the public sector. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(4), 209–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i4.3344>

Kristiani, W., Matin, M., & Sugiarto, S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support (POS) Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher SDK PENABUR Jakarta. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(6), 528–532. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i6.1680>

Kusumajati, D. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>

Mishra, S. K. (2018). Methodological Issues in Management Research. *Ushus - Journal of Business Management*, 6(2), 45–60. <https://doi.org/10.12725/ujbm.11.5>

Muttaqien, F. (2021). Organizational Culture, Discipline and Work Motivation To Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v7i1.2326>

Prasetyaningrum, D. (2023). Enhancement of Organizational Culture and Employee Performance Through Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 7(3), 588–597. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.58122>

Rahmawaty, A., & Johanes Lo, S. (2021). Organizational Citizenship Behaviour That Mediated Those Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Employee Performance At Xyz Organization. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(3), 411–419. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3.702>

Rukmini, A., Hadhienata, S., & Retnowati, R. (2017). The Relationship of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Personality to Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *International Journal of Managerial Studies and Research*, 5(4), 10–16. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0504003>

Satria, R. (2022). Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 192–299. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i2.165>

Sofiyanti, N., & Najmudin, N. (2023). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Compensation on Employee Engagement at Garment Companies in Bandung. *West Science Business and Management*, 1(03), 147–156. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i03.94>

Syahril, I., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2022). Building Organizational Citizenship Behavior Through Psychological Contract Mediation and Exogenous Variables Transformational Leadership and Organizational Support of Ny. Suharti Fried Chicken Restaurant Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 138–167. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i1.12876>

Utomo.W.V. (2020). The effect of transformational leadership and compensation on employee loyalty. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 350–355.

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>

Ebel, R.L. & Frisbie, D.A. (1991) *Essential Of Educational Measurement (5th Edition)*. New Delhi: Prentice-Hall, Inc.

Krugman, P.R. (2012) *International Economics: Theory & Policy (9th Edition)*. Boston: Addison-Wesley.

Sumarno (2012) “Implementasi Kebijakan Desentralisasi Pendidikan Dasar”. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: LPPM UNY.

White, H. (2007) *Problem-Based Learning in Introductory Science Across Disciplines*. Diakses dari <http://www.udel.edu/chem/white/finalrpt.html> pada tanggal 6 Januari 2011.

Yelle, L.E. (1980) “Industrial Life Cycles and Learning Curves: Marketing and Production Interaction”. *Industrial Marketing Management*, 9(4), 311-318.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)