

PENGARUH EFIKASI DIRI, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Zulvia Khalid¹, Iis Torisa Utami², dan Shinta Nurlia³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur¹²³

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior (OCB) muncul karena adanya dorongan dan keinginan dari pegawai untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya tidak melihat hadiah atau reward dari organisasinya. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk mengkaji faktor-faktor yang diduga dapat meningkatkan organizational citizenship behavior bagi pegawai non medis Rumah Sakit Pertamina. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta, sebanyak 400 orang pegawai non medis. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan non medis. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan software Microsoft Excel 2010 dan aplikasi software SPSS versi 22. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, sedangkan persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit Pusat Pertamina.

Kata-kata Kunci: Efikasi Diri; Persepsi Dukungan Organisasi; Budaya Organisasi; Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior (OCB) arises because of the encouragement and desire of employees to do their best for their organization without looking at prizes or rewards from their organization. Therefore, research is needed to examine factors that are thought to increase organizational citizenship behavior for non-medical employees at Pertamina Hospital. This study aims to examine the effect of self-efficacy, perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior in non-medical employees of Pertamina Central Hospital Jakarta. The population of non-medical employees of Pertamina Jakarta Central Hospital is 400 non-medical employees. Sampling in this study using random sampling technique with the number of respondents as many as 80 employees. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2010 software and SPSS software version 22. The research method used was multiple linear regression. The results of this study indicate that the self-efficacy variable has no significant effect on organizational citizenship behavior, while perceived organizational support and organizational culture have a significant effect on organizational citizenship behavior. The results of this study are expected to improve organizational citizenship behavior at Pertamina Central Hospital.

Keywords: *Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior*

Korespondensi: Dr.Dra.Zulvia Khalid. M.M. M.Pd, Universitas Budi Luhur, Jln. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan 12260. Email: zulviakhalid@budiluhur.ac.id.

Submitted: Juni 2023, **Accepted:** Agustus 2023, **Published:** Oktober 2023

OJS: <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php?journal=serasi>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran fundamental sebagai pendorong setiap tindakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan berkelanjutan, serta memberikan manfaat secara efisien. Organisasi memerlukan kontribusi yang optimal dari karyawan guna mencapai kinerja terbaik bagi kemajuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi perlu melakukan upaya yang berkelanjutan dalam menjaga kualitas dan jumlah SDM-nya. Dengan demikian, sikap positif seperti *organizational citizenship behavior* dapat muncul, yang mencakup perilaku kerja diluar tanggung jawab utama yang telah diberikan kepada karyawan. Penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan cara ini, Suseno dkk. (2023) menjelaskan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan mereka secara efektif dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dari dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak dipertimbangkan dalam serangkaian tanggung jawab. Perilaku ini muncul dari dorongan pekerja sendiri dan merupakan keinginan bagi karyawan, tidak terkait dalam bentuk hadiah dari organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Maryam dkk (2023) menggarisbawahi bahwa jika karyawan memiliki OCB, karyawan memiliki kendali atas caranya sendiri dalam berperilaku dan mengubah perilaku yang sesuai dengan kepentingan organisasi.

Salah satu organisasi padat karya adalah rumah sakit yang menaungi berbagai sumber daya manusia. Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan dan pusat pelayanan bagi masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit harus mematuhi aturan bisnis dengan berbagai fungsi manajemen. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor terpenting dalam menentukan sukses tidaknya suatu rumah sakit. Pada rumah sakit pusat Pertamina ini terbagi menjadi 2 golongan karyawan yaitu karyawan tenaga medis atau *front office* dan karyawan tenaga non medis atau *back office* (Tejanagara dkk. 2022).

Tenaga non medis di Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) diharapkan menciptakan kepribadian SDM yang memiliki kemampuan tinggi untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Tenaga kerja non-medis yang terampil ini diharapkan tidak secara eksklusif untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka, kecuali perilaku OCB di luar kewajiban mereka akan sangat diperlukan. Fenomena OCB, misalnya *altruism* (perilaku tolong menolong) karyawan ini memiliki *team work* yang dapat saling membantu rekan kerjanya, *conscientiousness* (perilaku sukarela) karyawan lama dengan senang hati memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada karyawan baru atau karyawan baru sedang dalam

masa training bekerja, *sportsmanship* (perilaku toleransi) karyawan menyesuaikan diri terhadap kebijakan baru organisasi, namun masih adanya keluhan dari karyawan mengenai pekerjaan dan situasi bekerja, *countenssy* (perilaku menjaga hubungan baik) karyawan sering mengadakan perkumpulan seperti pada saat jam istirahat mengadakan makan siang bersama dengan sesama karyawan namun dilingkup bagian mereka bekerja saja, *civic virtue* (tanggung jawab) karyawan berpartisipasi aktif dalam organisasi seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat. Dengan latar belakang tersebut, aktivitas organisasi tidak terlepas dari *organizational citizenship behavior* karyawan, yang didukung oleh faktor-faktor seperti efikasi diri, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi. Faktor-faktor ini mempengaruhi moral dan meningkatkan OCB pada karyawan, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku seseorang yang secara tidak langsung bekerja secara sukarela yang tidak ada dalam tanggung jawab pekerjaannya yang dimana untuk meningkatkan efektivitas fungsi dan tujuan organisasi. Rachman (2018) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap individu akan kerja tambahan dari inisiatifnya dapat membantu meningkatkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Sutanto & Setiawan (2018) menyatakan bahwa *organizational Citizenship Behavior* (OCB) berarti suatu keadaan dimana karyawan ikut serta dalam bekerja yang melebihi dari pekerjaan formal. Jehanzeb (2020) menyatakan bahwa OCB adalah aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh ruang lingkup deskripsi pekerjaan, sanksi kontrak, atau sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif.

Efikasi diri merupakan rasa keyakinan diri atau kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya, dan dapat mengandalkan seseorang untuk memotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Pradhan dkk (2020) mengemukakan bahwa *Self-efficacy* mengukur keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk mengeksplorasi alternatif untuk mencapai tugas yang diberikan. (Sasikarani, Nuringwahyu, & Hardati, 2021, p. 18) bahwa efikasi diri secara umum, ini menggambarkan penilaian tentang seberapa baik seseorang dapat memainkan suatu aktivitas dalam berbagai situasi. Olga & Pasaribu (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga karyawan mampu mengatasi setiap rintangan, ancaman dan meraih tujuan yang diharapkan. Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang mempunyai rasa percaya diri bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, rintangan demi rintangan dilalui untuk mendapatkan hasil yang diharapkannya.

Perceived organizational support (POS) atau persepsi dukungan organisasi adalah penilaian karyawan kepada organisasi dimana mereka bekerja akan memenuhi kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka. Wahyuni (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi muncul karena adanya keyakinan keseluruhan karyawan bahwa asosiasi mereka sering berpikir tentang bantuan kesejahteraan mereka dan menghargai keterlibatan mereka yang dijelaskan oleh kualitas organisasi seperti keseimbangan, dukungan, keadaan kerja yang baik, dan hadiah. Jehanzeb (2020) mengatakan bahwa secara konseptual POS adalah pengakuan organisasi atas upaya individu, biasanya dikompensasikan melalui jaminan kesejahteraan organisasi. (Restu & Saleh, 2020, p. 78) Restu dan Saleh (2020) mengategorikan bahwa POS sebagai keseluruhan wawasan yang tercipta oleh karyawan tentang sejauh mana asosiasi menghargai komitmen dan sering berpikir tentang kesejahteraan bagi para karyawannya.

Budaya organisasi adalah semua keyakinan, nilai-nilai, cara berperilaku yang dapat mempengaruhi pribadi seseorang dalam bertindak dalam suatu organisasi yang dimana budaya itu sendiri sesuatu yang dapat diraba dan dilihat secara nyata sehingga dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja. Mahmudi & Surjanti (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi dicirikan dalam tiga cara yaitu : Pertama, budaya merupakan suatu wawasan bukan sesuatu yang dapat diraba atau dilihat secara nyata, namun pekerja mengakui dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam pergaulan. Kedua, budaya organisasi bersifat mencerahkan, yang terkait dengan bagaimana individu mengakui dan menguraikan cara hidup. Ketiga, terlepas dari kenyataan bahwa orang-orang dalam organisasi memiliki berbagai fondasi dan tingkat organisasi yang berbeda, para karyawan akan cukup sering menguraikan dan mengomunikasikan budaya organisasi secara serupa. Rizky dkk. (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu prinsip, nilai-nilai, adat-istiadat dan cara pandang yang dapat mempengaruhi individu yang berwibawa untuk bertindak. Sementara itu, Khan & Ismail (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah proses perilaku, nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang mengarahkan perilaku individu dalam suatu organisasi.

Pada penelitian sebelumnya Sasikarani dkk. (2021) menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain membuktikan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* Azizah dan Rokman. 2021; Sutanto dan Setiawan, 2018; Mahmudi dan Surjanti. 2020) menyatakan ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pembatasan masalah pada penelitian ini (1) penelitian hanya dilakukan pada variabel Efikasi Diri, *Perceived Organizational Support*, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (2) melakukan penelitian pada lingkup Pegawai Non Medis RS Pertamina. Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini (1) apakah ada pengaruh

variabel efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*; (2) apakah ada pengaruh variabel Efikasi Diri terhadap *organizational citizenship behavior*; (3) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini pegawai non medis RS Pertamina sebanyak 400 pegawai non medis, kemudian dari populasi tersebut sample diambil menggunakan teknik *probability* sampling dengan sampel acak sederhana atau simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat eror 10% adalah 80 pegawai non medis yang dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket, dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.

Pengolahan data menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Tahap pertama dilakukan uji asumsi klasik untuk meyakini model regresi yang dibangun merupakan *best linier unbiased estimator*. Jika asumsi klasik telah dipenuhi, langkah selanjutnya dilakukan uji model regresi berdasarkan uji F dan nilai koefisien determinasi (R^2), uji korelasi dan regresi bergannya. Berikutnya untuk menguji hipotesis dilakukan uji t.

Berikut hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Efikasi Diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* berdasarkan teori dan penelitian dari Sasikarani et al. (2021) pada Karyawan Outlet Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang dan Dalimunthe & Zuanda, (2020) pada organisasi Daerah Air Minum Kota Padang.

H0 : Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H1: Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Azizah & Rokhman, 2021) pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY dan (Sutanto & Setiawan, 2018) pada Hypermart Royal Plaza Surabaya.

H0 : *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

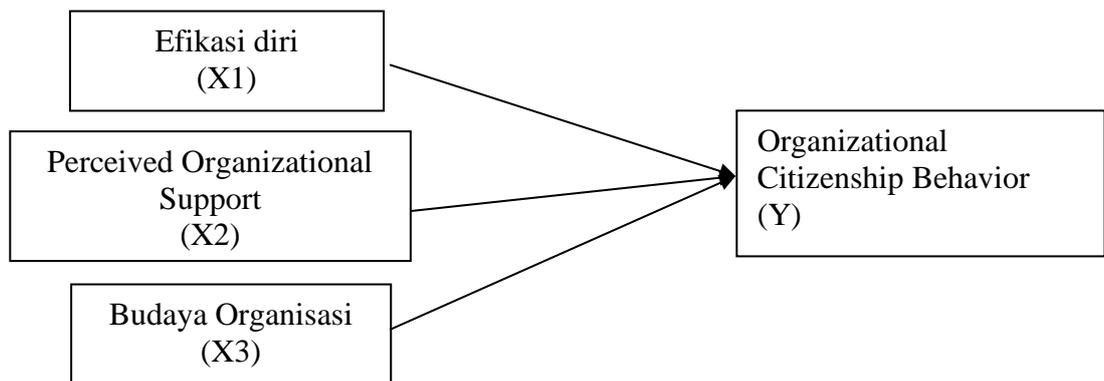
H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian oleh (Mangindaan & Tewal, 2020) pada Hotel Sutan Raja Amurang dan (Mahmudi & Surjanti, 2020) Pada PT. Mubarak Ainama Kunt.

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 1 Model Penelitian
 Sumber : Hasil Olahan Sendiri

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji spss diketahui hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig (2 tailed)* sebesar 0.164 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05 ($0.16 > 0.05$) maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Lihat tabel 1

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33735269
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.050
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: SPSS.22

Selanjutnya hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa masing-masing variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas yaitu nilai tolerance tiap variabel independen > 0.01 dan nilai $VIF < 10$, yang artinya tidak terdapat multikoloneariats dan $VIF < 10$. Lihat tabel 2.

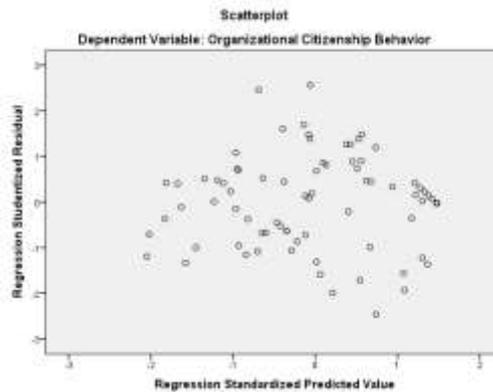
Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efikasi Diri	.340	2.944
	Perceived Organizational Support	.424	2.360
	Budaya Organisasi	.295	3.392

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
 Sumber SPSS 22

Berikutnya hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa korelasi antara variabel independen dengan residual nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* pada model regresi. Lihat gambar 2.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang tinggi dan searah yaitu nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ terhadap *organizational citizenship behavior*. Lihat tabel 3.

Tabel 3 Uji Korelasi Pearson

		Correlations			
		Efikasi Diri	Perceived Organizational Support	Efikasi Diri	Organizational Citizenship Behavior
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.692**	.799**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	.692**	1	.740**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.799**	.740**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80

Organizational Citizenship Behavior	Pearson	.733**	.722**	.840**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber SPSS 22

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan hasil 0.733 atau 73.3% dari nilai organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh efikasi diri (X1), *perceived organizational support* (X2), dan Budaya Organisasi (X3), dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Lihat tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.722	4.42213

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Perceived Organizational Support, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber SPSS 22

Berikut persamaan regresi linier berganda: (lihat tabel 5)

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.862	2.123		1.819	.073
	Efikasi Diri	.175	.153	.117	1.146	.256
	Perceived Organizational Support	.389	.181	.196	2.154	.034
	Budaya Organisasi	.968	.176	.602	5.516	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

$$Y = 3,862 + 0,175 X1 + 0,389 X2 + 0,968 X3 + \epsilon$$

1. Konstanta 3,862 artinya jika Efikasi Diri (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) sebesar 0, *Organizational Citizenship Behavior* (Y) nilainya sebesar 3,862.
2. Koefisien regresi variabel Efikasi Diri sebesar 0,175. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 17,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

3. Koefisien regresi variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 38,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 96,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Berikutnya hasil uji t (parsial) pada variabel independen:

Variabel Efikasi diri (X1) menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Efikasi diri (X1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* nilai thitung sebesar 2.154 > ttabel 1.99254, dan nilai sig. 0.034 < 0.05 dapat dinyatakan H1 ditolak, hal ini menunjukkan secara parsial tidak berpengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y.

Variabel *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* nilai thitung sebesar 2.154 > ttabel 1.99254, dan sig.0.034 < 0.05 dapat dinyatakan H2 diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara variabel X2 terhadap Y.

Variabel budaya organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) nilai thitung sebesar 5.516 > ttabel 1.99254, dan sig.0.000 < 0.05 dapat dinyatakan H3 diterima, hal ini menunjukkan secara parsial X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan melalui SPSS versi 22 maka diketahui Efikasi Diri (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan non medis RS Pertamina, dengan kata lain H1 ditolak dan H0 diterima. Efikasi diri tidak memberikan pengaruh berarti terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta. Hal tersebut dapat terjadi karena ada variabel lain diluar penelitian ini yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Meskipun pengaruhnya kecil namun upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan agar OCB dapat meningkat, melalui peningkatan *generality, magnitude, strength*. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasikarani et al., (2021) yang menemukan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya *Perceived Organizational Support* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan Rumah Sakit Pusat Pertamina. Dengan kata lain H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* satu arah. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina, begitupun sebaliknya. Dengan demikian untuk meningkatkan OCB pada karyawan non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina dapat dilakukan melalui peningkatan

POS yang dapat diprioritaskan pada indikator penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, fair *organizational procedures*, dukungan pengawas, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Rokhman (2021) yang menemukan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berikutnya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina. Dengan kata lain H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hubungan budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* satu arah. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan non medis, begitupun sebaliknya. Dengan demikian untuk meningkatkan OCB pada karyawan non medis Rumah Sakit Pusat Pertamina dapat dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi yang dapat diprioritaskan pada indikator orientasi tim, orientasi individu, perhatian terhadap detail, agresif, stabilitas, inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deskriyanto & Ratnaningrum (2020) yang menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri, *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta. Dari ketiga variabel independen, telah diuji diketahui variabel efikasi diri (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan *Perceived Organizational Support* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta. Saran sebaiknya efikasi diri perlu ditingkatkan untuk membangun semangat dalam diri seseorang dengan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menghadapi tantangan atau situasi sulit dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, K., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. STIM YKPN. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 69-84.
- Jehanzeb, K. (2020). Does *Perceived Organizational Support* and *Employee Development* Influence *Organizational Citizenship Behaviour*?: *Person-Organization Fit* as Moderator. *European*

- Journal of Training and Development*, 44(6-7), 637-657. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>
- Khan, M., & Ismail, F. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior. *Sage Open*, 10(1). doi:<http://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, BUdaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Mubarak Ainama Kunt. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 931-945.
- Maryam, S. (2023). Occupational Health And Safety Management. *Jurnal Ilmiah Manajemen (Komitmen)*, 4(1). Retrieved from <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/23752>
- Olga, A., & Pasaribu, H. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri dan Keterikatan Tenaga Pemasaran Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Pemasaran PT Prudential Life Assurance*. Tesis.
- Pradhan, R., Jena, L., & Panigrahy, N. (2020). Do Sustainability Practices Buffer the Impact of Self-Efficacy on Organisational Citizenship Behaviour? Conceptual and Statistical Considerations. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 509-528. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JIBR-05-2019-0170>
- Rachman, T. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Job Satisfaction dan Commitmen Afektif pada ID Photobook Yogyakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Restu, F. M., & Saleh, L. B. (2020). Pengaruh Internal Locus of Control dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akutansi (JIMEA)*, 4(2).
- Rizky, S., Sunaryo, H., & Priyono, A. (2018). Pengaruh Budaya ORgansisasi, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja KARYawan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 77.
- Sasikarani, M., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizeb Vehavior dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang). *InJIAGABI*, 10(2).
- Suseno, B. D., Uli, W. N., Fidziah, Silalahi, S., & Saefullah, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jawa Tengah: Eureka Media Aksara. Retrieved from <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/564447-manajemen-sumber-daya-manusia-749ea111.pdf>
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Suport Terhadap Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust sebagai Variabel Intervening Trust di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Tejanagara, F. C., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit* (Vol. Pertama). Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA. Retrieved from <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/557911-manajemen-sumber-daya-manusia-rumah-saki-3325fc0a.pdf>
- Wahyuni, R. (2019). Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja KARYawan melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905-913.