

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Klinik Izzati Group

Khaerul Rizal Abdurahman<sup>1\*</sup>, Trisnia Manggiasih<sup>2</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani, Jln Terusan Jenderal Sudirman, Cimahi, Indonesia<sup>1,2</sup>

[khaerul.rizal@lecture.unjani.ac.id](mailto:khaerul.rizal@lecture.unjani.ac.id)<sup>1</sup>

[manggiasih49@lecture.unjani.ac.id](mailto:manggiasih49@lecture.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

### Abstract

Pengembangan sumber daya manusia menjadi hal paling utama guna meningkatkan kinerja pada perusahaan. Klinik dental care adalah fasilitas pelayanan kesehatan gigi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada para pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tanggapan responden dan pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Klinik Izzati Group. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner serta wawancara. Pengujian penelitian dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif serta analisis linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Tanggapan responden terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan OCB pada karyawan Izzati Group termasuk dalam kriteria Sangat Kuat, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap OCB, serta secara simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB pada Karyawan Izzati Group di Kota Cimahi. Sehingga dapat disimpulkan setiap tenaga medis maupun non medis pada klinik Izzati Group sudah merasa terhubung dengan nilai-nilai klinik Izzati Group sehingga memiliki perilaku sukarela dalam membantu sesama staf medis maupun non medis, serta memberikan waktu dan perhatian tambahan pada pasien dalam memastikan kenyamanan pasien.

**Keyword:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, OCB

### 1. Introduction

Sumber Daya Manusia (SDM) telah memainkan peran krusial dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi, keberadaannya telah seutuhnya dianggap sebagai aset terpenting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Namun di sisi lain juga SDM sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila organisasi dapat dengan baik dalam mendidik dan mengarahkan, tidak hanya memberikan kesempatan pada karyawan bekerja dalam konteks *in role behavior* (perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi), tetapi membutuhkan SDM yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Konsep perilaku sukarela yang dilakukan diluar tugas resmi di dalam bahasa lebih umumnya dan dikenalnya sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fokus ini muncul karena suatu organisasi sadar bahwa pada kenyataannya adalah perusahaan hanya memberikan tugas pokok dan fungsi kepada setiap karyawan yang ada di dalamnya, sehingga tanpa disadari karyawan tersebut memiliki potensi dan mampu bekerja di luar dari tugas pokok dan fungsi yang dibebankan oleh perusahaan.

OCB telah dijadikan sebagai cerminan dari kemampuan suatu perusahaan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pengalokasian sumber dayanya pada bidang tertentu, bagi mereka yang telah memiliki loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan, menandakan bahwa perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mereka secara sukarela memberikan kontribusi lebih dari sekedar tugas formalnya. Untuk dapat menciptakan dan

menumbuhkan OCB, terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang senafas dengan yang dikemukakan oleh **Organ** bahwa peningkatan OCB dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh **Tiar dan Taharuddin** pada tahun 2023 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dimana variabel budaya organisasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, ini memiliki arti bahwa budaya organisasi berperan sebagai faktor utama dalam menstimulus karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Selanjutnya peningkatan OCB juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individu harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan (**Lestari & Suryani;2018; Oktavian et al., 2022**). Sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas dan pengalaman dari pemimpin (**Liyas;2018; Muafi & Johan, 2022**). Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi OCB, dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat maka akan berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan pada akhirnya dapat membentuk OCB yang menguntungkan perusahaan. Sementara itu, OCB tidak luput atas hubungannya dengan kinerja karyawan. OCB sangat erat kaitannya dengan tingkah laku yang ada di dalam diri seorang individu di lingkungan kerja yang timbul karena dasar inisiatif dan bersifat bebas. Sikap ekstra tersebut tercipta atas dasar individu berkontribusi melampaui perannya ditempat kerja dan memungkinkan untuk diberikan reward sesuai hasil kerjanya (**Kurniawan et al;2019;** ).

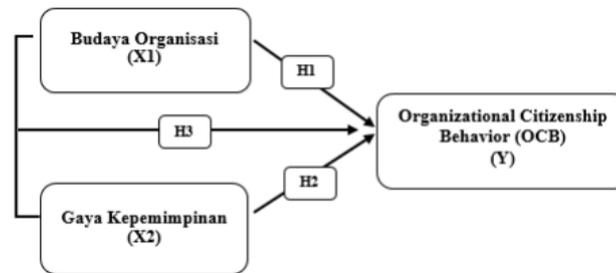
Saat ini orang Indonesia sudah banyak yang peduli dengan kesehatan gigi dan mulut, dengan ditandai mulai berkembangnya klinik-klinik dental care. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia (tenaga kesehatan) yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan kepada para konsumen atau pasiennya. Kualitas tenaga kesehatan itu sendiri meliputi sikap mental dan etos kerja, disamping pengetahuan, ketrampilan, kemampuan manajemen dan penguasaan teknologi, sehingga akan terwujud tenaga kesehatan yang terampil, terdidik, termotivasi dan disiplin. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (tenaga kesehatan) perlu terus dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai organisasi dan pengembangan tenaga kesehatan itu sendiri.

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan OCB sangat penting untuk tertanam dalam tenaga kesehatan karena sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang mengedepankan kerjasama, dukungan TIM, dan pelayanan berkualitas yang berorientasi pada pasien. Dengan tertanamnya perilaku OCB pada tenaga kesehatan maka dapat dipastikan akan memberikan perhatian ekstra kepada pasien, memberikan dukungan emosional dan menunjukkan kepedulian yang lebih dari tugas-tugas pokoknya. Dengan makna bahwa tenaga kesehatan yang terlibat dalam OCB akan menunjukkan kesediaan untuk melampaui kewajiban mereka dalam bekerja dan memberikan kontribusi positif kepada pasien dan akhirnya menguntungkan organisasi. Sebuah fenomena didapatkan jika OCB tertanam di dunia kesehatan maka setiap tenaga kesehatan bukan sekedar dapat memberikan perhatian lebih kepada pasien tetapi akan muncul juga kecenderungan secara sukarela membantu rekan kerja dalam saling mengurangi beban kerja, menjaga lingkungan yang nyaman, sampai kepada berupaya pada peningkatan kepuasan dan loyalitas pasien melalui sikap kepedulian dan perhatian dari tenaga kesehatan dalam meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Oleh karena itu membentuk dan menumbuhkan OCB dalam dunia kesehatan menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Klinik dental care adalah fasilitas pelayanan kesehatan gigi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/ atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga

medis. Klinik dental care merupakan jenis layanan Kesehatan jasa. Objek dalam penelitian ini adalah tenaga medis pada klinik izzati group.

Berdasarkan uraian diatas maka Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada klinik izzati group (2) untuk mengetahui tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan pada klinik izzati group (3) untuk mengetahui tanggapan responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik izzati group, dan (4) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik izzati group baik secara parsial maupun simultan. Secara skematis tergambar pada paradigma penelitian dibawah ini:



**Gambar 1 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB ) Pada Klinik Izzati Group” adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Klinik Izzati Group
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Klinik Izzati Group
- H3 : Diduga terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Klinik Izzati Group

**2. Methodology**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini menekankan pada gambaran dan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan metode penelitian bersifat kuantitatif, penelitian yang pemecahan masalahnya didasarkan pada angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk diambil kesimpulan dan diberikan saran-saran. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Penelitian kepustakaan dan lapangan, penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelitian lapangan melibatkan pengumpulan data langsung dari objek penelitian untuk mendapatkan data-data primer seperti kuesioner, dimana responden memberikan penilaian pada skala pernyataan yang diberikan, yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan dengan menggunakan lima kategori sebagai mulai dari persetujuan sangat negatif sampai persetujuan sangat positif. Responden yang memberikan penilaian dengan angka 1 berarti persepsi responden sangat negatif, sedangkan bila memberi jawaban pada angka 3 berarti cukup dan bila memberikan jawaban angka 5 maka artinya persepsi responden sangat positif. Berikut adalah skor jawaban responden untuk variabel yang akan diteliti:

**Tabel 1 Skor Jawaban Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan OCB**

SANGAT NEGATIF	SKOR	SANGAT POSITIF
Sangat Lemah	1 2 3 4 5	Sangat Kuat

Sangat Lemah	1 2 3 4 5	Sangat Kuat
Sangat Lemah	1 2 3 4 5	Sangat Kuat

Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri, sementara metode asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Subvariabel untuk setiap variabel penelitian tersaji dalam tabel dibawah ini, indikator telah disesuaikan dengan objek penelitian.

**Tabel 2 Sub Variabel Penelitian**

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL
1	Budaya Organisasi	Menurut Robbins&Judge dalam Tewel Bernhard et al (2017) a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Perhatian terhadap detail c. Orientasi hasil d. Orientasi orang e. Kemantapan
2	Gaya Kepemimpinan	Menurut kartono (2008) a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengalihkan bawahan e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosi
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Menurut Enny Mahmudah (2019) a. <i>Altruism</i> (membantu orang lain) b. <i>Conscientiousness</i> (hati nurani) c. <i>Sportsmanship</i> (sportif) d. <i>Civic Virtue</i> (partisipasi sukarela) e. <i>Courtesy</i> (kesopanan dan rasa hormat)

### 3. Results And Discussion

Untuk mengerahui tanggapan responden terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Peneliti telah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25.0, untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan OCB seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Berikut merupakan hasil dari pengolahan kuesioner mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan OCB:

**Tabel 3 Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Inovasi dan pengambilan resiko	4,15	KUAT
Memperhatikan detail	4,30	SANGAT KUAT
Orientasi pada hasil	4,30	SANGAT KUAT
Orientasi pada orang	4,25	SANGAT KUAT
Kemantapan	4,40	SANGAT KUAT
<b>TOTAL</b>	<b>21,40</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA RATA</b>	<b>4,28</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>KUAT</b>	

Berdasarkan tabel 3 setelah melakukan perhitungan pada sub variabel budaya organisasi dimana untuk sub variabel kemantafan menjadi sub variabel yang paling tinggi poinnya, dengan kriteria sangat kuat yang menandakan bahwa nilai-nilai atau keyakinan dalam budaya organisasi tetap konsisten dan tidak berubah secara signifikan selama periode tertentu, para karyawan selalu menyesuaikan aktivitas kerja dengan pedoman/nilai-nilai/norma yang telah ditetapkan oleh klinik Izzati group, begitupun mereka memiliki kepekaan yang sangat kuat dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena mereka sangat meyakini setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan berdampak pada orang lain (pasien), para karyawan juga selalu memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian yang mendetail pada setiap pekerjaan.

**Tabel 4 Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kemampuan Mengambil Keputusan	4,40	SANGAT KUAT
Kemampuan Memotivasi	4,55	SANGAT KUAT
Kemampuan Komunikasi	4,40	SANGAT KUAT
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	4,45	SANGAT KUAT
Tanggung Jawab	4,45	SANGAT KUAT
Kemampuan Mengendalikan Emosi	4,25	SANGAT KUAT
<b>TOTAL</b>	<b>26,50</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA RATA</b>	<b>4,42</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>SANGAT KUAT</b>	

Gaya kepemimpinan adalah sifat, watak, kebiasaan atau kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan tabel 4 setelah melakukan perhitungan, menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan pada klinik Izzati Group sangat berpengaruh terhadap terciptanya tujuan organisasi, pimpinan selalu memberikan pengarah, bimbingan, dan motivasi sehingga sosok pimpinan dapat membantu dalam menanamkan semangat, komitmen dan dedikasi anggota dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. dalam perhitungan juga menggambarkan bahwa pimpinan yang sangat kuat dapat membuat atau mengambil keputusan yang tegas terutama dalam situasi darurat atau keputusan klinis yang penting.

**Tabel 5 Tanggapan Responden Pada Variabel OCB**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
<i>Altruism</i> (Membantu Orang Lain)	4,49	SANGAT KUAT
<i>Conscientiousness</i> (Hati Nurani)	4,26	SANGAT KUAT
<i>Sportsmanship</i> (Sportif)	4,15	SANGAT KUAT
<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi Sukarela)	4,47	KUAT
<i>Courtesy</i> (Kesopanan Dan Rasa Hormat)	4,42	SANGAT KUAT
<b>TOTAL</b>	<b>21,79</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA RATA</b>	<b>4,36</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>SANGAT KUAT</b>	

Berdasarkan pada tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kriteria Sangat Kuat, memiliki makna setiap individu mencerminkan dapat melebihi tuntutan tugas pokok dan fungsi di tempat kerja, OCB yang sangat kuat menjelaskan tentang tingkat perilaku sukarela/ikhlas tanpa paksaan dalam memberikan sumbangsih terbaiknya kepada tempat mereka mengabdikan, mereka biasanya bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan dari tugasnya, dengan OCB yang sangat kuat juga biasanya mencakup dari perilaku-perilaku seperti; membantu

rekan kerja, tidak menyiapkan waktu dalam bekerja, jarang mengambil cuti atau izin, dan menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh.

Untuk mengerahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara parsial maupun simultan, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dan hasil telah memenuhi syarat. Setelah melakukan pengujian data melalui uji asumsi klasik maka pengujian selanjutnya adalah uji analisis regresi linier berganda, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	27,122	9,170
	Budaya Organisasi	0,667	0,300
	Gaya Kepemimpinan	0,370	0,202

Berdasarkan tabel 6 menyajikan hasil uji regresi linier berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 27,122 + 0,667X_1 + 0,370X_2$ . Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Konstanta yang memiliki nilai 27,122 menunjukkan apabila variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai 0, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai 27,122.
2. Nilai dari koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi secara parsial berarah positif yang memiliki nilai 0,667, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan budaya organisasi maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat sebesar 0,667 satuan.
3. Nilai dari koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan secara parsial berarah positif yang memiliki nilai 0,370, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat 0,370 satuan.

Dalam penelitian ini juga mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerapkan variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25.0. dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.549 <sup>a</sup>	0,301

A. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS 25.0 menggambarkan bahwa R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,301, artinya variabel lingkungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 30,1%. Hal tersebut memiliki arti bahwa secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi OCB dengan tingkat pengaruh

**Cukup.** Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis, pengujian dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) sebagai berikut:

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara mandiri atau parsial terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan ini menggunakan program IBM SPSS 25.

**Tabel 8 Hasil Uji Parsial**

VARIABEL	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	SIG	PROB	KETERANGAN
Budaya Organisasi	2,221	2,026	0,03	0,05	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan	1,830	2,026	0,07	0,05	Tidak Berpengaruh

Hipotesis parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam pengujian secara parsial memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan pada hasil tersebut, menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,221 > 2,026$ ). Besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari nilai signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Klinik Izzati Group. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya bahwa semakin kuat tenaga kependidikan dalam menganut dan mengimplementasikan nilai-nilai atau norma yang telah ditetapkan oleh klinik izzati group maka akan semakin kuat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan ditandai melakukan aktivitas positif secara sukarela ikhlas tanpa paksaan dari pekerjaan dan waktu formal yang telah ditetapkan.

Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,830 < 2,026$ ). Besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari nilai signifikansi sebesar  $0,07 > 0,05$ . Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Klinik Izzati Group. Dalam beberapa literatur menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun dalam beberapa kondisi faktor lainlah yang dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun dalam hal ini dapat diduga bahwa tanpa ada ketergantungan langsung pada gaya kepemimpinan, perilaku tenaga kesehatan pada klinik izzati group dapat berperilaku secara sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tugas utama mereka, mereka memiliki dorongan yang kuat untuk memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dan masyarakat (pasien).

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X1) dan variabel independen (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil uji simultan menggunakan program IBM SPSS 25 didapatkan nilai  $f_{hitung}$  yaitu 7,974 sedangkan untuk  $f_{tabel}$  yang digunakan adalah 3,251.

**Tabel 9 Hasil Uji Simultan**

VARIABEL	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	SIG	PROB	KETERANGAN
----------	---------------------	--------------------	-----	------	------------

Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap OCB	7,974	3,251	0,001	0,05	Berpengaruh
--	-------	-------	-------	------	-------------

Kriteria dalam uji simultan ini adalah jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yang dilihat dari nilai  $7,974 > 3,251$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik izzati group.

Sehingga bisa diartikan dari hasil tersebut, bahwa setiap tenaga medis maupun nonmedis yang ada pada klinik Izzati Group sudah merasa terhubung dengan nilai-nilai atau norma-norma klinik Izzati Group sehingga mereka lebih termotivasi dalam memberikan kontribusinya (waktu, tenaga dan pikiran) terhadap tempat mereka mengabdikan, hingga pada akhirnya mereka memiliki perilaku sukarela dalam membantu sesama staf medis maupun nonmedis, serta memberikan waktu/perhatian tambahan pada pasien dalam memastikan kenyamanan pasien.

#### 4. Conclusion

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan data yang diperoleh dari sebaran kuesioner dan olah data mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden budaya organisasi pada karyawan Izzati Group termasuk dalam kriteria Sangat Kuat.  
Yang artinya bahwa nilai-nilai, norma-norma, atau keyakinan dan perilaku telah dianut dan diimplementasikan dengan kuat oleh setiap tenaga kesehatan yang ada pada klinik Izzati Group di. Dengan adanya budaya yang kuat akan menjadikan identitas yang sangat kuat juga untuk mencapai tujuan pada Klinik Izzati Group.
2. Tanggapan responden gaya kepemimpinan pada klinik Izzati Group termasuk dalam kriteria Sangat Kuat  
Diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dapat memberikan dampak pada kualitas pelayanan, perawatan, keamanan dan sampai pada kesejahteraan pasien maupun karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan menjadikan fokus pada tujuan-tujuan yang menguntungkan pasien, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.
3. Tanggapan responden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik Izzati Group termasuk dalam kriteria Sangat Kuat  
Memiliki arti bahwa karyawan yang ada pada klinik Izzati Group ada pada tingkat perilaku sukarela/ikhlas tanpa paksaan dalam memberikan sumbangsih terbaiknya berupa pikiran, waktu dan tenaga kepada tempat mereka bekerja.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) klinik Izzati Group baik secara parsial maupun simultan:
  - a. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik Izzati Group.
  - b. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik Izzati Group di Kota Cimahi
  - c. Secara bersama-sama Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada klinik Izzati Group dengan tingkat pengaruh yang cukup.

**References**

- Agustin, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Emron Edison, d. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Suarabaya Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai, Tujuan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Kreatif.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans. (2006). Perilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Muhdar. (2015). Organizational Citizenship Behavior Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amal Pres.
- Muafi, M., & Johan, A. (2022). Role of remote transformational leadership on service performance: Evidence in Indonesia. *Engineering Management in Production and Services*, 14(4), 77-93.
- Nadhia. (2022). Manajemen Perusahaan. Cimahi: Alfa Beta.
- Naway, F. A. (2017). Organizational Citizenship Behavior. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Priyono, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori da ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. England: Edinburgh Gate.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2019). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. Malaysia: Vivar.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2103). Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Satatistika Yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2017). Manajeme Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.