

Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap OCB melalui Mediasi Budaya Responsif pada Staf RS Selasih Medika

Rahmasari Apriliana¹, Tjipto Rini², Kemala Rita³

Universitas Esa Unggul, Indonesia

rahmasariapriliana@gmail.com¹, tjipto.rini@esaunggul.ac.id², kemalarita410@gmail.com³

Submitted: 06th Jan 2024 | **Edited:** 18th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Apriliana, R., Rini, T., & Rita, K. (2024). Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap OCB melalui Mediasi Budaya Responsif pada Staf RS Selasih Medika. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(1), 1-10.

Abstract

Organizational citizenship behavior is an important thing that hospital staff need to have because it is related to increasing employee performance and organizational performance. This research aims to determine the psychological capital, affective commitment that can influence Organizational citizenship behavior and mediated by responsive culture. Sampling was carried out using a proporsional random sampling technique. The data analysis method was carried out using PLS-SEM. The results found that psychological capital and affective commitment affect organizational citizenship behavior through the mediation of responsive culture. Psychological capital has no effect on organizational citizenship behavior. Affective commitment has no effect on organizational citizenship behavior. Affective commitment affects responsive culture. Psychological capital influences responsive culture. Responsive culture affects organizational citizenship behavior. Further research can enlarge the sample not only at Selasih Medika Hospital but at other private hospitals so that the results can be generalized more largely. This research contributes to efforts to improve health sector organizational citizenship behavior, through factors such as psychological capital, affective commitment, and responsive culture.

Keywords: Affective Commitment; Psychological Capital; OCB; Responsive Culture

Abstrak

Organizational citizen behavior merupakan suatu hal penting yang perlu dimiliki oleh staf rumah sakit karena berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui modal psikologis, komitmen afektif yang dapat mempengaruhi *Organizational citizen behavior* dan dimediasi oleh budaya responsif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proporsional random sampling. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa modal psikologis dan komitmen afektif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi melalui mediasi budaya responsif. Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen afektif mempengaruhi budaya responsif. Modal psikologis mempengaruhi budaya responsif. Budaya

responsif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Penelitian selanjutnya dapat memperbesar sampel tidak hanya di RS Selasih Medika saja namun di RS swasta lainnya agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas. Penelitian ini berkontribusi terhadap upaya meningkatkan perilaku kewargaan organisasi sektor kesehatan, melalui faktor-faktor seperti modal psikologis, komitmen afektif, dan budaya responsif.

Kata Kunci: Komitmen Afektif; Modal Psikologis; OCB; Budaya Responsif

PENDAHULUAN

Pertumbuhan rumah sakit saat ini bisa dibilang berkembang sangat pesat. Tuntutan perkembangan rumah sakit yang semakin pesat perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional agar mampu menjawab tantangan persaingan bisnis di masa depan. Rumah Sakit juga harus mampu menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan karyawannya karena berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Upaya pelayanan kesehatan di Indonesia masih perlu ditingkatkan untuk mewujudkan cakupan kesehatan semesta (Universal Health Coverage) (Erinaputri et al., 2023). Untuk itu perusahaan harus mempunyai pegawai yang mempunyai perilaku sukarela dalam melaksanakan pekerjaan melebihi standar tugas yang diberikan kepadanya, agar dapat membantu perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Petugas yang memiliki perilaku sukarela dalam bekerja diluar tugas dan tanggung jawabnya cenderung memberikan kualitas pelayanan yang terbaik (Ratnayaka et al., 2020).

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) berarti perilaku sukarela di tempat kerja, tidak diakui secara terbuka oleh sistem penghargaan formal, namun dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988). Definisi OCB menurut Organ mencakup tiga aspek penting yang menjadi inti konstruk ini: Pertama, OCB dianggap sebagai perilaku diskresi, yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, dan dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari pilihan pribadi. Kedua, OCB melampaui persyaratan deskripsi pekerjaan yang dapat ditegakkan. Ketiga, OCB memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

OCB dari petugas kesehatan mempunyai sisi positif. OCB berfungsi untuk meningkatkan kinerja rumah sakit (Kolade & Ogunnaiké, 2014). Tingkat kinerja pegawai suatu rumah sakit tergantung pada tingkat OCB yang dimilikinya (Susanto et al., 2023). OCB merupakan faktor penentu kinerja keberlanjutan (Jiang et al., 2017). Peneliti sebelumnya merangkum dampak OCB pada tingkat organisasi seperti peningkatan kepuasan pelanggan, pengurangan biaya, efisiensi operasional, peningkatan kualitas produksi, peningkatan kinerja kualitas, peningkatan kuantitas produksi, peningkatan hasil penjualan, penciptaan modal sosial, adaptasi terhadap perubahan lingkungan, stabilitas perusahaan. kinerja organisasi, menjadikannya tempat yang lebih menarik, membangun kegiatan koordinasi, sumber daya yang langka, membebaskan sumber daya, meningkatkan produktivitas manajerial, meningkatkan kinerja rekan kerja (Rauf, 2016). OCB pada tingkat individu mempunyai manfaat yaitu rekomendasi promosi kepada karyawan, rekomendasi gaji atau bonus, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, meningkatkan evaluasi diri yang positif, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, mewujudkan pengembangan pribadi, memiliki suasana hati yang positif, pemenuhan diri, memiliki komitmen. dan loyalitas terhadap organisasi, meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja, mempunyai nilai kinerja yang tinggi, mendapat evaluasi dari manajer (Rauf, 2016).

OCB disebabkan oleh berbagai faktor. Modal psikologis dan keterikatan kerja menentukan tingkat OCB pada pekerja rumah sakit (Saleh et al., 2020). Dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen afektif merupakan faktor yang meningkatkan

OCB dari profesional medis dan paramedis (Ratiu et al., 2021). Besarnya OCB pada paramedis disebabkan oleh ketahanan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja (Margahana et al., 2018; Muchtadin, 2023b; Muchtadin & Chaerudin, 2020; Muchtadin & Sundari, 2022). Persepsi kepemimpinan etis, kepercayaan pada manajemen, kesejahteraan psikologis merupakan faktor penentu OCB (Huang et al., 2021). Budaya organisasi dan keadilan organisasi menentukan tingkat OCB tenaga kesehatan (Türkmena et al., 2020). Pemberdayaan psikologis juga dapat meningkatkan OCB pekerja (Muchtadin, 2023a). Tinggi rendahnya tingkat OCB disebabkan oleh komitmen afektif pekerja terhadap organisasinya. Tiga faktor yang dijadikan determinan OCB dalam penelitian ini meliputi modal psikologis, komitmen afektif, dan daya tanggap budaya.

Beberapa permasalahan di RSIA Selasih Medika yang diperoleh dari bagian layanan pengaduan berdasarkan data tahun 2022 adalah kurangnya perhatian perawat terhadap pelayanan keperawatan pasien, biaya dokter yang dirasakan pasien mahal karena petugas kurang teliti. dalam memberikan informasi kepada pasien mengenai biaya, kurangnya rasa membantu rekan sejawat sehingga pasien mengeluh berpindah-pindah saat ingin memberikan pelayanan, tidak ada yang membersihkan toilet selama tiga hari, pasien merasa kecewa karena tidak ada yang menjawab telepon saat mereka datang. ingin memastikan jadwal dokter, kurangnya komunikasi dari petugas rumah sakit ketika kehilangan barang berharga sehingga pasien merasa dituduh mewakili, Bagian pelayanan registrasi/kasir kurang ramah karena pasien merasa dibentak, pelayanan rumah sakit memakan waktu lama, dan pelayanan BPJS lambat, waktu tunggu hingga tiga jam. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi adalah kurangnya OCB dari petugas.

Penelitian sebelumnya terkait OCB telah banyak dilakukan. Namun, masih sedikit peneliti yang mencoba menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi terbentuknya OCB. Belum ada penelitian yang secara empiris menunjukkan hal-hal yang mempengaruhi terbentuknya OCB. Penelitian ini menarik karena peneliti tidak hanya fokus untuk membuktikan hubungan pengaruh satu variabel saja, namun dalam penelitian ini nantinya akan membuktikan pengaruh antar variabel yang juga dimediasi oleh variabel budaya responsif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal psikologis dan komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui mediasi budaya responsif pada petugas di RSIA Selasih Medika.

LANDASAR TEORI

Psychological Capital (Modal Psikologis)

Modal psikologis sering kali diartikan sebagai situasi positif yang berguna untuk pengembangan diri yang ditandai dengan kemandirian dalam menghadapi tantangan (efikasi diri), harapan positif terhadap kesuksesan di masa depan (optimisme), penuh tekad (harapan), dan berusaha mencapai kesuksesan. tujuan meskipun ada hambatan (ketahanan) (Çavuş & Gökçen, 2015). Pengaruh modal psikologis terhadap OCB di bidang kesehatan telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya (Saleh et al., 2020).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan komitmen emosional terhadap organisasi dan merupakan komponen penting dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam membentuk komitmen organisasi secara utuh (Jaros, 2007). Penelitian sebelumnya telah menerapkan dampak komitmen afektif terhadap OCB di bidang kesehatan (Kazempour et al., 2012).

Budaya Responsif

Budaya Responsif diartikan sebagai sikap suatu organisasi yang diawali oleh perasaan sensitif, pemikiran antisipatif, dan reaksi cepat dari anggota organisasi dalam rangka melaksanakan pekerjaannya (Rini, 2020). Budaya responsif dapat dinilai melalui: berorientasi pada manusia, berorientasi pada waktu, dan berorientasi pada

aktivitas. Dampak budaya responsif terhadap OCB masih jarang ditemukan pada bidang kesehatan.

OCB

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) berarti perilaku sukarela di tempat kerja, tidak diakui secara terbuka oleh sistem penghargaan formal, namun dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988). OCB dikenal dengan kelima dimensinya yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ, 2014).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah RSIA Selasih Medika dan dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Desember 2023. Sedangkan RSIA Selasih Medika beralamat di Jl. Bintara No.5, RT.002/RW.005, Bintara, Kabupaten Bekasi Barat, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah staf Rumah Sakit Ibu dan Anak Selasih Medika yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, laboratorium, registrasi, dll. Peneliti mencoba mengambil seluruh responden (sampling jenuh) namun dari 159 staf hanya 105 yang bersedia. untuk menjadi responden penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan Google form yang dibagikan langsung kepada pekerja RSIA Selasih Medika melalui google form. Instrumen penelitian mencakup 5 alternatif jawaban. Metode analisis data menggunakan PLS SEM.

Perilaku kewarganegaraan organisasi diukur melalui dimensi altruisme, kebajikan sipil, kehati-hatian, sportivitas, kesopanan (Organ, 1988). Budaya responsif diukur melalui dimensi berorientasi waktu, berorientasi pada orang, berorientasi pada aktivitas (Rini, 2020). Modal psikologis diukur melalui dimensi efikasi diri, harapan, optimisme, ketahanan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Komitmen afektif diukur melalui tanggung jawab, rasa bersalah, kesetiaan, kepedulian, kemanusiaan, dan persatuan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Responden

Mayoritas responden adalah perempuan (74,29%), responden terbanyak terdapat pada kelompok umur 17 -26 tahun (33,33%), masa kerja <2 tahun (42,86%), pendidikan D1/D2/D3 (34,29%), keperawatan dan profesi bidan 23 (21,90%).

Gambaran Variabel

Table 1. Statistik Deskriptif

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|---------|-----|------|------|--------|----------------|
| PC | 105 | 1.00 | 3.83 | 2.2532 | .58080 |
| AC | 105 | 1.17 | 4.83 | 3.2516 | 1.17919 |
| RC | 105 | 1.00 | 3.80 | 2.2514 | .56638 |
| OCB | 105 | 1.00 | 3.62 | 2.3289 | .55937 |
| Valid N | 105 | | | | |

Sumber: Data penelitian, 2024

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel modal psikologis mempunyai nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 3,83 dengan rata-rata sebesar 2,2532 berada pada kategori rendah ($X \leq 2,33$). Variabel komitmen afektif mempunyai nilai minimum sebesar 1,17 dan nilai maksimum sebesar 4,83 dengan rata-rata sebesar 3,2516 berada pada kategori sedang ($X > 2,33$ dan $< 3,67$). Variabel budaya responsif mempunyai nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 3,80 dengan rata-rata sebesar 2,2514 termasuk dalam kategori rendah ($X \leq 2,33$). Variabel

OCB mempunyai nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 3,62 dengan rata-rata sebesar 2,3289 termasuk dalam kategori rendah ($X \leq 2,33$).

Validitas Konvergen

Tabel 2. Validitas Konvergen

| Variabel | Dimension | Loading Factor | AVE | Convergent Validity |
|----------|-----------|----------------|-------|---------------------|
| AC | Car | 0,962 | 0,873 | Valid |
| | Fg | 0,967 | | Valid |
| | Hum | 0,930 | | Valid |
| | Loy | 0,943 | | Valid |
| | Resp | 0,898 | | Valid |
| | Uni | 0,905 | | Valid |
| | Hop | 0,947 | | Valid |
| PC | Opt | 0,956 | 0,844 | Valid |
| | Res | 0,940 | | Valid |
| | Se | 0,917 | | Valid |
| | Aor | 0,917 | | Valid |
| RC | Por | 0,991 | 0,921 | Valid |
| | Tor | 0,932 | | Valid |
| | Alt | 0,905 | | Valid |
| OCB | Civ | 0,944 | 0,898 | Valid |
| | Con | 0,985 | | Valid |
| | Cou | 0,973 | | Valid |
| | Spo | 0,988 | | Valid |

Sumber: Data penelitian, 2024

Hasil penilaian nilai loading factor dan AVE masing-masing konstruk pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk valid dan mempunyai AVE > 0,5 dan factor loading > 0,7 yang berarti jika dilihat dari nilai loading factor dan AVE, semua konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan.

Validitas Diskriminan

Tabel 3. HTMT

| | AC | OCB | PC | RC |
|-----|-------|-------|-------|----|
| AC | | | | |
| OCB | 0,620 | | | |
| PC | 0,622 | 0,761 | | |
| RC | 0,700 | 0,915 | 0,831 | |

Sumber: Data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 4 di atas, tidak ada satupun nilai HTMT antar konstruk yang melebihi 0,9 yang berarti seluruh konstruk pada model PLS telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang dipersyaratkan.

Reliabilitas Komposit

Tabel 4. Reliabilitas Komposit

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability |
|-----|------------------|-------|-----------------------|
| AC | 0,971 | 0,979 | 0,976 |
| OCB | 0,978 | 0,981 | 0,983 |
| PC | 0,956 | 0,963 | 0,968 |
| RC | 0,942 | 0,945 | 0,963 |

Sumber: Data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas secara keseluruhan pada tahap pengujian outer model disimpulkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruk dan semua konstruk reliabel, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu pengujian inner model.

R Square

Nilai R Square > 0.67 menunjukkan model PLS kuat dalam memprediksi endogen, R Square 0.33 – 0.67 menunjukkan model PLS masuk dalam kategori cukup kuat (sedang) dan R Square 0.19 – 0.33 menunjukkan model PLS lemah dalam memprediksi endogen (Chin, 1998). Hasil analisis pada tabel berikut menunjukkan R square Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,777 (kuat) dan R square responsive culture sebesar 0,694 (kuat). Variabel modal psikologis, komitmen afektif, dan budaya responsif memberikan kontribusi terhadap OCB sebesar 77,7%, sedangkan 22,3% disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian.

Q Square

Q Square menunjukkan relevansi prediktif model, dimana nilai Q Square sebesar 0,02 – 0,15 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kecil, Q Square sebesar 0,15 – 0,35 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif sedang dan Q square > 0,35 menunjukkan relevansi prediksi model yang besar (Chin, 1998). Hasil analisis menunjukkan bahwa Q Square Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,701 dan Q Square Responsif Culture sebesar 0,617, artinya model mempunyai relevansi prediktif yang besar.

Uji Hipotesia

Tabel 5. Uji Hipotesis

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------------|---------------------|--------------------------|----------|
| AC -> OCB | 0,012 | 0,322 | 0,748 |
| AC -> RC | 0,314 | 4,052 | 0,000 |
| PC -> OCB | 0,112 | 0,938 | 0,349 |
| PC -> RC | 0,604 | 10,175 | 0,000 |
| RC -> OCB | 0,782 | 7,928 | 0,000 |
| AC -> RC -> OCB | 0,245 | 3,636 | 0,000 |
| PC -> RC -> OCB | 0,472 | 6,141 | 0,000 |

Sumber: Data penelitian, 2024

Hasil penelitian ini menemukan bahwa modal psikologis, budaya responsif, dan OCB berada pada kategori rendah. Hanya komitmen afektif yang berada pada kategori sedang. Hal ini menandakan masih kurangnya modal psikologis, budaya responsif, dan OCB pada staf rumah sakit di RSIA Selasih Medika sehingga pihak manajemen perlu melakukan upaya untuk memperbaiki ketiga aspek tersebut. Komitmen afektif juga perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dan naik pada kategori tinggi.

Komitmen afektif ditemukan tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, ditunjukkan dengan nilai p value > 0,05; T statistik 0,322 < 1,96, artinya tinggi rendahnya komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat Organizational Citizenship Behavior. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dimana komitmen afektif mampu meningkatkan OCB (Kuncoro & Wibowo, 2019; Lee et al., 2018; Purba et al., 2015).

Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya responsif yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar 0,000 < 0,05; Nilai T statistik sebesar 4,052 > 1,96 dan koefisien pada jalur positif sebesar 0,314 artinya semakin tinggi komitmen afektif maka budaya responsif akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen afektif maka budaya responsif akan semakin rendah.

Keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi, peduli terhadap organisasi dan menjadi bagian dari organisasi menjadikan mereka tanggap dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen afektif dianggap penting karena komitmen afektif tampaknya berfungsi sebagai landasan historis dan teoritis bagi teori komitmen organisasi, komitmen afektif mungkin lebih kuat mempengaruhi perilaku kerja dibandingkan komponen lain atau bentuk komitmen yang diusulkan, komitmen afektif dapat dianggap sebagai esensi inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Komitmen afektif mampu meningkatkan perilaku kerja dalam bentuk perilaku responsif atau dikenal dengan budaya responsif.

Modal psikologis tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, ditunjukkan dengan nilai p value $0 > 0,05$; T statistik $0,938 < 1,96$, artinya tinggi rendahnya tingkat modal psikologis tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat Organizational Citizenship Behavior. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan modal psikologis mampu meningkatkan OCB (Ansori & Wulansari, 2021; Gupta et al., 2017; Pradhan et al., 2016).

Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya responsif yang ditunjukkan dengan nilai p value $0,000 < 0,05$; T statistik sebesar $10,175 > 1,96$ dan koefisien pada jalur positif sebesar $0,112$, hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis maka budaya responsif akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah modal psikologis maka budaya responsif akan semakin rendah. Modal psikologis merupakan keadaan perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan: (1) memiliki rasa percaya diri (efikasi) untuk melakukan dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (optimisme) terhadap keberhasilan saat ini dan masa depan; (3) tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan kembali jalan menuju tujuan (harapan) agar berhasil; dan (4) ketika dilanda permasalahan dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali bahkan melampaui batas (resilience) untuk mencapai kesuksesan. Sumber daya psikologis yang dimiliki pekerja mengarah pada terbentuknya perilaku responsif yang sudah mengakar dalam diri pekerja.

Budaya Responsif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior yang ditunjukkan dengan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$; Nilai T statistik sebesar $7,928 > 1,96$ dan koefisien pada jalur positif sebesar $0,782$, hal ini berarti semakin tinggi budaya responsif maka semakin tinggi pula Organizational Citizenship Behavior, begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya responsif maka semakin rendah Organizational Citizenship Behavior. Teori budaya responsif menjadi dasar perilaku organisasi. Proses terbentuknya budaya organisasi tidak lepas dari peran kepemimpinan yang ada pada perusahaan saat ini. Hal ini sejalan dengan konsep ilmiah baru yang disebut budaya responsif (Rini, 2020). Artinya budaya responsif menjadi landasan dalam perilaku organisasi, salah satunya adalah perilaku kewargaan organisasi. Budaya mempunyai nilai-nilai unik, perilaku dan psikologi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Ini juga mencakup keyakinan, pengalaman, cara berpikir, dan harapan organisasi. Peningkatan perilaku pegawai menuju Organizational Citizenship Behavior sangat diperlukan dalam setiap organisasi. Untuk menampilkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai diperlukan budaya responsif yang baik.

Budaya responsif memediasi secara penuh pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan dengan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$. Budaya responsif dapat memediasi secara penuh pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan dengan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh modal psikologis dan komitmen afektif yang tidak signifikan akan menjadi signifikan bila budaya responsif digunakan sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa modal psikologis dan komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior. Modal psikologis dan komitmen afektif akan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi jika dimediasi oleh budaya responsif. Budaya responsif sepenuhnya memediasi pengaruh modal psikologis dan komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Manajemen RSIA Selasih Medika telah menciptakan sistem proses rekrutmen staf yang berfokus pada tes psikologi yang dapat menghasilkan interpretasi seberapa baik modal psikologis calon rumah sakit. Staf Rumah Sakit yang bergabung juga dapat menjalani tes psikologi secara berkala setahun sekali. Manajemen RSIA Selasih Medika dapat mengadakan kegiatan outbound yang mempererat hubungan antar petugas sehingga terbentuk komitmen afektif. Manajemen RSIA Selasih Medika dapat meningkatkan perilaku organisasi staf rumah sakit melalui pelatihan yang berfokus pada hal-hal yang dapat mengubah perilaku seseorang dalam organisasi, misalnya seminar motivasi, workshop atau ceramah keagamaan. Pihak manajemen RSIA Selasih Medika diharapkan perlu melakukan pengawasan per satuan kerja yang wajib dilaporkan setiap bulannya.

Penelitian ini terbatas pada RSIA Selasih Medika, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada rumah sakit swasta lain yang masih berdekatan dengan RSIA Selasih Medika. Penelitian selanjutnya dapat menerapkan budaya responsif pada sektor selain kesehatan seperti pendidikan, pemerintahan, jasa, manufaktur, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. A., & Wulansari, N. A. (2021). The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB: mediating role of engagement. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(2), 69–81.
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244–255.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Erinaputri, N., Listiani, R., Pramudyawardani, F. D., & Istanti, N. D. (2023). Peran Puskesmas Untuk Mencapai Universal Health Coverage di Indonesia: Literature Review. *Jurnal Medika Nusantara*, 1(2), 190–199.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973–983.
- Huang, N., Qiu, S., Yang, S., & Deng, R. (2021). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: Mediation of trust and psychological well-being. *Psychology Research and Behavior Management*, 655–664.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–25.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- Kazemipour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 302–310.
- Kolade, O., & Ogunnaike, O. (2014). Organizational citizenship behaviour, hospital corporate image and performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1), 36–49.
- Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The increase of Organizational Citizenship

- Behaviour (OCB) through islamic work ethics, affective commitment, and organizational identity. *International Business Research*, 12(2), 181–190.
- Lee, Y. H., Woo, B., & Kim, Y. (2018). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(3), 373–382.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Margahana, H., Haryono, S., & Muftasa, Z. (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Management*, 46, 1–10.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Muchtadin, M. (2023a). The Impact of Psychological Empowerment Dimensions on Organizational Citizenship Behavior of Millennial Generation Workers. *International Journal of Finance and Business Management*, 1(1), 37–46. <https://journal.multitechpublisher.com/index.php/ijfbm/article/view/688>
- Muchtadin, M. (2023b). The Influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior through Mediating Resilience in Millennial Workers. *Social Sciences Insights Journal*, 1(3), 23–31.
- Muchtadin, M., & Chaerudin, C. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 930–944.
- Muchtadin, M., & Sundari, Z. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 32–44.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 85–97). Psychology Press.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1194174.
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business & Management*, 14, 147–170.
- Ratiu, L., Trif, S. R., & Meslec, N. (2021). Knowledge hiding in emergency ambulance healthcare settings: its mediating role in the relationship between organizational support and affective commitment and organizational citizenship behaviours. *Nursing Reports*, 11(4), 965–980.
- Ratnayaka, R. M., Kumara, P., & Silva, M. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Perceived Service Quality in Hotel Industry. *Journal of the University of Ruhuna*, 7(1), 25.
- Rauf, F. H. A. (2016). Two sides of the same coin: Harmful or helpful? a critical review of the consequences of organizational citizenship behavior. *Journal of Advance Management and Accounting Research*, 3(9).
- Rini, T. (2020). *Responsive Culture: Characteristics and Implementations*. LAP LAMBERT Academic Publishing.

- Saleh, A., Wirawan, H., & Tamar, M. (2020). Improving health care service through healthy psychological capital and positive attitudes. *Int. J. Adv. Sci. Eng. Inf. Technol*, 10(4), 1723–1730.
- Susanto, A. B., Prajitiasari, E., Awwaliyah, I. N., Titisari, P., & Agustin, D. N. (2023). The Effect of Work Rotation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Physical Work Environment on Hospital Employee Performance. *Calitatea*, 24(196), 215–220.
- Türkmena, A., Sağsanb, M., & Örucüc, E. (2020). Mediating Effects of Organizational Culture Perception on the Relation between Organizational Justice and Interorganizational Citizenship Behavior. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 696–714.