

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE* TERHADAP *EXTRA ROLE BEHAVIOR* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Oleh:

¹Humairoh Basyarewan, ²Ferryal Abadi

^{1,2}Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara No.9, RT.1/RW.2, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

e-mail: humaibsy@student.esaunggul.ac.id¹, ferryal@esaunggul.ac.id²

ABSTRACT

This study will examine the influence of Perceived Organizational Support, Organizational Climate, Extra Role Behavior, and Employee Engagement. The purpose of this study is to determine the influence of Perceived Organizational Support and Organizational Climate on Extra Role Behavior and Employee Engagement. The objects of this study are nurses working in hospitals located in the Tual City area. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 103 nurses in hospitals in Tual City. Using purposive sampling. To analyze the data used a multiple linear regression test. The results of the study indicate that Perceived Organizational Support and Organizational Climate have a positive effect on Extra Role Behavior and Employee Engagement. The implications of this study emphasize the importance of Perceived Organizational Support and Organizational Climate in improving Extra Role Behavior and Employee Engagement to encourage employee involvement and positive behavior outside their main duties and build good performance and relationships between leaders and colleagues. It is hoped that it can continue to develop managerial policies and practices that support the welfare and active participation of nurses. Improvements in perceived organizational support and organizational climate can not only strengthen emotional attachment to the organization, but can also encourage the formation of a collaborative work culture, more optimal performance, and better quality health services for patients.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Organizational Climate, Extra Role Behavior, Employee Engagement*

ABSTRAK

Penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh antara *Perceived Organizational Support*, *Organization Climate*, *Extra Role Behavior*, dan *Employee Engagement*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organization Climate*, terhadap *Extra Role Behavior*, dan *Employee Engagement*. Objek pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit yang berlokasi di Wilayah Kota Tual. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat di rumah sakit yang ada di Kota Tual sebanyak 103 perawat. Menggunakan *purposive sampling*. Untuk menganalisis data digunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Organization Climate* berpengaruh positif terhadap *Extra Role Behavior* dan *Employee Engagement*. Implikasi dalam penelitian ini menekankan pentingnya *Perceived Organizational Support*

dan *Organization Climate* dalam meningkatkan *Extra Role Behavior* dan *Employee Engagement* guna mendorong keterlibatan serta perilaku positif karyawan di luar tugas utama mereka serta membangun kinerja dan relasi antar pimpinan dan rekan kerja yang baik. Diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan dan praktik manajerial yang mendukung kesejahteraan dan partisipasi aktif perawat. Peningkatan dalam *perceived organizational support* dan *organization climate* tidak hanya dapat memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi, tetapi juga dapat mendorong terbentuknya budaya kerja kolaboratif, kinerja yang lebih optimal, serta kualitas layanan Kesehatan yang lebih baik bagi pasien.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support, Organization Climate, Extra Role Behavior, Employee Engagement.*

PENDAHULUAN

Extra Role Behavior (ERB) merupakan perilaku yang dilakukan di luar pekerjaan formal. Perilaku ini merupakan tindakan sukarela yang dapat berkontribusi pada efektivitas organisasi. Contoh perilaku *Extra Role Behavior (ERB)* dapat membantu rekan kerja, membimbing anggota baru, melakukan pekerjaan tambahan. Perilaku ini dapat berdampak positif pada efektivitas perusahaan atau organisasi. *Extra-role behavior (ERB)* merupakan kontribusi pekerja lebih dari deskripsi pekerjaan formal, bersifat sukarela, dan tidak diakui sebagai sistem penghargaan tetapi berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Pentingnya meningkatkan *extra role behavior* untuk efektivitas rumah sakit, masih terbatasnya penelitian menguji terkait *extra role behavior* pada konteks rumah sakit di Indonesia, khususnya di Kota Tual. Setiap organisasi dituntut selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas agar mampu bertahan didalam globalisasi. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi adalah kemauan karyawan melakukan kinerja *extra-role* (Organ & Near., 2015).

Dalam mewujudkan perusahaan atau organisasi yang baik juga nampak pada karakteristik *Perceived Organizational Support (POS)* dukungan yang dirasakan dari organisasi mengacu pada pandangan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2002). Selain itu, dalam mewujudkan perusahaan atau organisasi yang baik juga didukung oleh *Organizational Climate (OC)*, hal ini membedakan satu organisasi dari yang lain berdasarkan persepsi karyawan tentang kebijakan yang ada (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan manajemen dan perhatian, gaya kinerja yang inovatif dan keadilan dalam penghargaan, norma dan sikap yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja (Al-shamiri, 2019). *Extra-role behavior (ERB)* merupakan kontribusi pekerja lebih dari deskripsi pekerjaan formal, bersifat sukarela, dan tidak diakui sebagai sistem penghargaan tetapi berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Setiap organisasi dituntut selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas agar mampu bertahan didalam globalisasi. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi adalah kemauan karyawan melakukan kinerja *extra-role*. (Organ & Near., 2015). *Employee Engagement* juga sangat penting bagi perusahaan karena menyangkut keyakinan karyawan tentang organisasi, para pemimpinnya, dan kondisi kerja atau komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi. Sedangkan *Employee Engagement (EE)* hanya sebagai 'semangat untuk bekerja', sebuah kondisi psikologis yang dapat dilihat oleh mata (Baumruk, 2020). *Employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama

melakukan pekerjaan (Malkawi, 2018). Definisi berbeda diungkapkan oleh Purnomo., (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Kao *et al* (2023) menjelaskan bahwa hubungan antara *Perceived Organizational Support* yang dirasakan dan *Extra Role Behavior* di organisasi yakni untuk mengeksplorasi efek motivasi partisipasi sukarelawan karyawan pada hubungan antara variabel. Ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* karyawan memiliki efek positif pada *Extra Role Behavior* (ERB). *Organization Climate* ditemukan memiliki efek dalam meningkatkan POS karyawan dan memicu lebih banyak *Extra Role Behavior* (ERB) pada karyawan. Hasil penelitian ini memberi organisasi langkah-langkah pengembangan untuk mendorong karyawannya memberikan lebih banyak *Extra Role Behavior*, dan meningkatkan kinerja layanan mereka. Dari penelitian terdahulu tersebut maka bisa disimpulkan yakni belum banyak rekomendasi riset untuk manajemen rumah sakit terkait strategi meningkatkan *extra role behavior* melalui penguatan *Perceived organizational support, organization climate, dan employee engagement*, maka dari itu penelitian ini di lakukan pada perawat di tiga rumah sakit Wilayah Kota Tual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Climate* terhadap *Extra Roll Behavior* melalui *Employee Engagement*. Melalui penelitian ini, diharapkan tercipta kontribusi signifikan, tidak hanya dalam tataran praktis dan sebagai dasar pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan *employee engagement* tetapi juga secara konseptual dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Perceived Organizational Support (POS)

Eisenberger *et al.*, (2002) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dapat diukur menggunakan dukungan organisasi yang dirasakan. Ini terdiri dari dukungan organisasi yang dirasakan secara afektif, dukungan organisasi instrumental, dukungan atasan, dan dukungan rekan kerja. POS menurunkan respons psikologis dan mental terhadap stres dengan menunjukkan efektivitas dukungan material dan emosional untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi. Meningkatkan POS adalah strategi organisasi yang sangat efektif untuk menjaga kesehatan psikologis karyawan dan mempertahankan talenta. Ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang empatik, kompensasi yang adil, dan kebijakan kerja yang berpihak pada karyawan (Gorji *et al.*, 2014). Dharmasri, (2015) menyatakan bahwa, *perceived organizational support* (POS) adalah landasan penting yang mendorong keterlibatan kerja pada karyawan. Ketika pekerja merasa didukung, mereka akan terlibat lebih aktif dalam pekerjaan mereka. *Perceived Organizational Support* (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived Organizational Support* (POS) juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan dan juga di dalam penilitiannya, menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merujuk pada derajat dimana individu percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai masukan mereka

dan mendukung mereka dengan bantuan dan dukungan yang diperlukan. *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Organizational Climate

Organizational Climate merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai *organizational climate* (Onyekwelu, 2021). Schneider *et al.*, (2013) mengatakan bahwa, kurang diperhatikannya *organizational climate* akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Kuenzi & Schminke, (2009) *Organizational Climate* atau secara harafiah disebut sebagai lingkungan organisasi merupakan sudut pandang atau prespektif dan subjektif dari karyawan terhadap kondisi lingkungan organisasi sehingga mempengaruhi sikap, kinerja dan tidakan karena berkaitan dengan keyakinan, nilai serta motivasi dari karyawan itu sendiri. *Organizational Climate* merupakan ekosistem kerja yang tercipta karena rutinitas kegiatan dari organisasi yang di lakukan secara terus menerus baik di buat secara sadar maupun tidak sadar yang kemudian di anggap sebagai pembentuk dari perilaku organisasi. Sehingga *organizational climate* merupakan faktor penting yang dapat menentukan kehidupan suatu organisasi.

Extra Role Behavior

Extra Role Behavior merujuk pada tindakan dan perilaku yang dilakukan karyawan meski tidak ada kewenangan dalam melakukan tugas pekerjaan ekstra (Stoner, 2011). *Extra-role behavior* adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Gozali, 2023). Podsakoff *et al.*, (2000) mendefinisikan perilaku ekstra- peran sebagai perilaku individu yang fleksibel, tidak dinilai secara langsung oleh sistem penghargaan formal organisasi, namun secara keseluruhan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Dari beberapa pendapat disimpulkan bahwa perilaku *Extra-role behavior* (ERB) merupakan kontribusi pekerja lebih dari deskripsi pekerjaan formal, bersifat sukarela, dan tidak diakui sebagai sistem penghargaan tetapi berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Setiap organisasi dituntut selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas agar mampu bertahan didalam globalisasi. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi adalah kemauan karyawan melakukan kinerja *extra-role*. Organ & Near., (2015) menamakan kinerja *extra-role* dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviors*.

Sementara ada beberapa peneliti lain menamakan kinerja *extra-role* dengan istilah seperti organisasi spontan. Borman, (1993) mendefinisikan kinerja *extrarole* sebagai perilaku individu yang fleksible, tidak secara langsung diketahui atau dihargai oleh sistem penghargaan yang formal di organisasi, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektifitas organisasi seperti membantu teman sekerja yang mengalami masalah terkait pekerjaan, ikut menjaga kebersihan dan keamanan, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Employee Engagement

Employee engagement dikemukakan oleh Kainde & Pagala, (2022) mereka mengklaim bahwa *employee engagement* dapat memprediksi peningkatan kinerja pada pegawai, profitabilitas, mempertahankan pegawai, serta keberhasilan untuk organisasi. Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat dari pada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement* (William & Kahn, 1990).

Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Malkawi, 2018). Definisi berbeda diungkapkan oleh Purnomo., (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah bentuk ekspresi fisik, kognitif, dan emosi yang penuh dan positif yang diberikan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan *Organization Climate* dengan *Employee Engagement*

Semakin baik *Organization Climate*, maka semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini disebabkan karena *Organization Climate* secara langsung mempengaruhi persepsi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada sejauh mana mereka merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan. *Employee Engagement* yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong karyawan merasa dihargai, dan termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka (Sentia *et al.*, 2025). Menurut Ogechukwu *et al.* (2021), *Organization Climate* sangat penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan. *Organization Climate* yang mendukung, seperti komunikasi terbuka, pengakuan atas prestasi, dan dukungan manajerial dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Temuan ini diperkuat dengan penelitian, Mejalli, (2020) yang menyatakan bahwa, *Employee Engagement* terjadi dalam sebuah perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman. Wardono *et al.*, (2022) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan positif antara *Organization Climate* dengan *Employee Engagement*

H1 : *Organization Climate* (OC) berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* (EE)

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement*

Semakin tinggi persepsi karyawan tentang *perceived organizational support*, semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*. Semakin positif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, maka semakin tinggi pula *engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, maka semakin rendah pula *engagement* yang dimilikinya (Anwar & Yuniasanti, 2024). Menurut Slack, (2015) ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung membalas dukungan tersebut dengan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian dari AlKasim (2019) jika persepsi karyawan yang diperoleh sangat bagus karyawan pastinya akan melakukan semua hal yang terbaik untuk sebuah perusahaan. Haider *et al.*, (2014) menyatakan hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

H2 : *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* (EE)

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Extra Role Behavior*

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang melampaui tugas-tugas resmi mereka. Dukungan organisasi yang positif menyebabkan karyawan peduli dengan kesejahteraan organisasi, meningkatkan komitmen organisasi, membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan dan membuat mereka menjadi lebih loyal dalam organisasi. Dukungan atasan atau pimpinan juga mempengaruhi perilaku *Extra Role Behavior* (ERB) karyawan. Hal ini sesuai dari salah satu dimensi yang ada dari *Perceived Organizational Support* yaitu dukungan dari pimpinan juga memberikan pengaruh agar karyawan meningkatkan perilaku *Extra Role Behavior* (ERB). Karena perhatian dan dukungan atasan terhadap bawahannya membuat karyawan merasa dihargai dan sebagai timbal baliknya, bawahan akan termotivasi untuk menampilkan usaha yang lebih atas tugas yang diberikan padanya. Atasan juga dianggap perwakilan atau simbol dari sebuah organisasi. Jadi ketika atasan itu memberi dukungan yang baik pada bawahannya, maka bawahan akan menganggap organisasi itu juga berlaku baik padanya. Tapi apabila bawahan diperlakukan buruk oleh atasannya, maka bawahan akan memandang organisasi itu dengan negative (Putra, 2013). Menurut Koodamara *et al.*, (2019) menyatakan bahwa karyawan yang merasa diapresiasi oleh pihak perusahaan akan selalu memaksimalkan kinerjanya bahkan itu melampaui jam kerjanya dan Srimulyani, (2022) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) yang dirasakan memengaruhi *Extra-role behavior* (ERB). Firmansyah & Junaedi, (2022), menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) yang dirasakan memengaruhi ERB.

H3 : *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap *Extra Roll Behavior* (ERB).

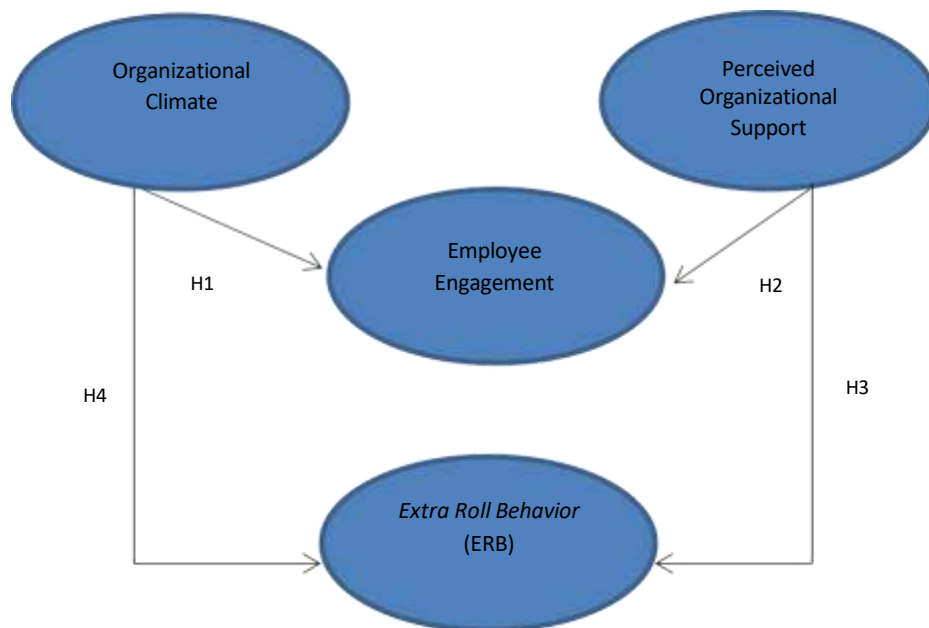
Hubungan *Organization Climate* (OC) dengan *Extra Role Behavior* (ERB)

Karyawan merasa iklim organisasi yang mendukung dan positif cenderung lebih menunjukkan perilaku extra, yang melampaui tuntutan peran kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan mampu melampaui tugas mereka diluar kinerjanya (Stoner, 2011). Menurut Peter, (2015) OC dan ERB berhubungan sangat erat dalam sebuah perusahaan dan antar karyawan. Menurut Onon, (2022) lingkungan kerja berpengaruh pada beberapa aspek salah satunya iklim organisasi yang mana bila karyawan merasa lingkungan kerja yang nyaman mereka akan setia bekerja meski kinerjanya akan bertambah. Williams *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menghasilkan hasil data yang mana menginformasikan *Organization Climate* (OC) berpengaruh positif terhadap *Extra Role Behavior* (ERB).

H4 : *Organization Climate* (OC) berpengaruh positif terhadap *Extra Roll Behavior* (ERB)

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis yang telah dijabarkan, didapatkan gambar model penelitian sebagaimana gambar 1 berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pengukuran

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data secara survei melalui kuesioner online *google form* menggunakan metode skala likert dengan validasi lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Instrumen yang digunakan dalam mengukur *Perceived Organizational Support* (POS) sebanyak 4 pernyataan (Gunawan, 2024). *Employee Engagement* (EE) yakni sebanyak 3 pernyataan merujuk pada (Mejalli 2020). *Organization Climate* (OC) sebanyak 3 dikutip dari Mejalli, (2020) dan *extra role behavior* sebanyak 3 pernyataan dari (Gozali, 2023). Jadi kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan adalah sebanyak 13 pertanyaan. Dalam penelitian ini terdapat variable independent dan variable dependen yang diukur melalui indikator pernyataan menggunakan metode *analisis linear berganda*. Sebelum digunakan untuk penelitian sesungguhnya, instrument kuesioner akan dilakukan uji validitas dan reabilitas dengan *Chronbach's Alpha*. Uji coba tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya suatu instrument akan berpengaruh pada benar tidaknya data. Nilai kesahihan (validity) dan keabsahan (reability) akan menunjukkan baik atau buruknya pada instrumen (Hair *et al.*, 2011). Pengujian validitas, reabilitas dan hipotesis akan dilakukan menggunakan *software IBM SPSS Statistiks 27*.

Metode Analisis Data

Dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, penelitian ini melakukan analisis regresi linier berganda, pemeriksaan validitas dan reliabilitas data, serta uji asumsi klasik. *IBM SPSS Statistics 27* digunakan untuk membantu pengolahan data. Uji analisis regresi berganda di gunakan t hitung, jika nilai t hitung $>$ t tabel maka data diterima. Uji validitas dihitung menggunakan r hitung, yang dimana jika r hitungnya $>$ r tabel maka seluruh item dapat digunakan (Doll & Deng, 2004). Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka item pernyataan kuesioner dianggap *reliabel* (Hair 2014.).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit di Kota Tual. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan perawat yang memiliki masa kerja minimal dua tahun. Penelitian ini membutuhkan jumlah sampel minimal 65 responden, yang setara dengan 13 item kuesioner dikalikan 5 (Hair *et al.*, 2019). Responden dalam penelitian ini berjumlah 103.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Demografi

Hasil penelitian yakni responden pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Wilayah Kota Tual Provinsi Maluku. Penyebaran kuesioner menggunakan *google form* pada tiga Rumah Sakit di wilayah Kota Tual Provinsi Maluku dan dilakukan pada bulan Mei 2025. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 87 orang (84,5%), sedangkan laki-laki yaitu sebanyak 16 orang (15,5%). Karakteristik responden berdasarkan status ditentukan secara proporsional oleh peneliti yakni sebanyak 103 orang untuk mayoritas responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 78 orang (75,7%) dan S1 sebanyak 25 orang (24,3%). Semua perawat tersebut bekerja lebih dari 2 tahun. Data penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di rumah sakit yang diteliti adalah perempuan. Hal ini mendukung dugaan bahwa rumah sakit tersebut memang memiliki komposisi Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan yang didominasi perempuan, sehingga data yang dikumpulkan merepresentasikan kondisi riil di rumah sakit. Di Kota Tual, lebih banyak perawat yang lulus dari program Diploma Tiga (D3) daripada Sarjana (S1). Ini menunjukkan bahwa pendidikan vokasi menjadi jalur utama dan mudah diakses bagi calon perawat di Kota Tual. Kemungkinan, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ketersediaan program studi D3 keperawatan, pandangan masyarakat terhadap karier perawat D3, dan kebutuhan rumah sakit akan perawat yang siap kerja langsung setelah lulus. Proporsi yang hampir sama antara perawat yang sudah menikah dan belum menikah menunjukkan bahwa rumah sakit tidak diskriminatif dalam perekrutan berdasarkan status pernikahan. Rumah sakit menerima perawat yang kompeten, tanpa memandang status perkawinannya. Rumah sakit di Kota Tual cenderung lebih banyak mempekerjakan perawat tetap daripada perawat honorer. Kondisi ini umumnya berdampak positif, yaitu: pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih stabil, loyalitas perawat yang lebih tinggi, dan kinerja organisasi yang lebih baik karena rendahnya pergantian karyawan (*turnover*) dan ikatan kerja yang lebih kuat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis pertama menggunakan uji validitas adalah untuk menyatakan derajat ketepatan alat ukur terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas ini menggunakan *corrected item*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan jumlah keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut bisa dikatakan valid. Jika r hitung $>$ r tabel maka bisa dikatakan item pernyataan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Jumlah responden dalam penelitian ini yakni 103.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Sig (0,05)	Keterangan
POS	X1.1	0,863	0,19	<0,01	Valid
	X1.2	0,886	0,19	<0,01	Valid
	X1.3	0,920	0,19	<0,01	Valid
	X1.4	0,880	0,19	<0,01	Valid
OC	X2.1	0,887	0,19	<0,01	Valid
	X2.2	0,924	0,19	<0,01	Valid
	X2.3	0,892	0,19	<0,01	Valid
EE	Y1.1	0,837	0,19	<0,01	Valid
	Y1.2	0,893	0,19	<0,01	Valid
	Y1.3	0,856	0,19	<0,01	Valid
ERB	Y2.1	0,789	0,19	<0,01	Valid
	Y2.2	0,914	0,19	<0,01	Valid
	Y2.3	0,899	0,19	<0,01	Valid

Sumber : data olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan uji validitas di atas bisa disimpulkan bahwa semua item pada variabel memiliki hasil r hitung di atas r tabel 0,19 dalam uji validitas. Maka bisa disimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada keseluruhan item variabel, maka dinyatakan semua variabel tersebut valid.

Uji selanjutnya yakni uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Dengan kriteria jika nilai $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna, jika nilai α antara 0,70 – 0,90 maka reabilitas tinggi. Jika nilai α 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		<i>Choncrobach's Alpha</i>	Keterangan
POS	X1.1	0,910	Reliable
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
OC	X2.1	0,884	Reliable
	X2.2		
	X2.3		
EE	Y1.1	0,827	Reliable
	Y1.2		
	Y1.3		
ERB	Y2.1	0,837	Reliable
	Y2.2		
	Y2.3		

Sumber : data olahan SPSS, 2025.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Choncrobach's Alpha* berada pada 0,70 – 0,90 dari semua item yang ada pada variabel yang mana berarti instrument yang dipakai memiliki reabilitas yang tinggi.

Uji selanjutnya yakni uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas. Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk mengecek apakah suatu set data terdistribusi secara normal. Uji ini penting karena banyak metode analisis statistik, seperti regresi linear, mensyaratkan data terdistribusi normal agar hasil analisisnya valid. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut yakni hasil uji normalitas dari penelitian ini :

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	<i>sig</i>	<i>Asymp Sig. 2-tailed</i>
POS dan OC terhadap EE	0,05	0,122
POS, OC, terhadap ERB	0,05	0,200

Sumber : data olahan SPSS, 2025

Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas antara POS dan OC terhadap EE dan POS, OC terhadap ERB terdistribusi normal. Karena nilai signifikasinya yakni POS dan OC terhadap EE adalah 0,122 dan POS, OC terhadap ERB adalah 0.200 yang dimana nilai signifikansi yang dihasilkan > 0.05.

Setelah menguji kenormalan data peneliti juga menguji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah pengujian statistik untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat antar variabel bebas (independen) dalam model regresi berganda. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa variabel independen benar-benar independen satu sama lain, sehingga hasil regresi tidak terdistorsi. Dibuktikan dengan nilai yang dihasilkan oleh *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
POS terhadap EE	0,562	1,778
OC terhadap EE	0,562	1,778
POS terhadap ERB	0,562	1,778
OC terhadap ERB	0,324	2,341

Sumber : data olahan SPSS, 2025.

Dari uji multikoloniaritas diatas diperoleh hasil nilai *tolerance* pada semua variable > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada POS terhadap EE, OC terhadap EE, dan POS, OC terhadap ERB.

Uji autokorelasi adalah pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antara residual (kesalahan pengganggu) pada suatu model regresi dari satu periode waktu dengan periode waktu sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada pola tertentu dalam kesalahan prediksi model dari waktu ke waktu, yang bisa menandakan masalah dalam model tersebut.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Variable	Durbin-Watson
POS, OC terhadap EE	1,756
POS, OC terhadap ERB	2,247

Sumber : Data diolah, 2025.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji autokorelasi di atas terlihat nilai DW yakni untuk POS, OC terhadap EE adalah 1,756 sedangkan POS, OC terhadap ERB yaitu 2,247 dan dari hasil keduanya dekat dengan angka 2 yang dimana menjadi interpretasi angka dalam menentukan ada atau tidaknya terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

Yang terakhir yakni uji heteroskedastisitas adalah sebuah pengujian dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan varians (ketidakstabilan) pada residual (error) di antara pengamatan-pengamatan yang berbeda dalam model. Jika hasil sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
POS terhadap EE	0,135	Tidak ada heteroskedastisitas
OC terhadap EE	0,669	Tidak ada heteroskedastisitas
POS terhadap ERB	0,119	Tidak ada heteroskedastisitas
OC terhadap ERB	0,031	Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan SPSS, 2025

Hasil dari uji heteroskedastisitas diatas untuk POS dan OC terhadap EE memiliki nilai sig 0,135 dan 0,669 yang dimana $> 0,05$, POS terhadap ERB memiliki nilai sig 0,119 yang dimana $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variable variable tersebut, tetapi untuk OC terhadap ERB memiliki nilai sig 0,031 yang

dimana menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada indikasi heteroskedastisitas, namun jika hanya terdapat satu variabel yang terjadi gejala heteroskedastisitas ringan, yaitu 0,031, maka pengujian ini akan tetap lanjut, asal model tetap valid dan tidak mengganggu estimasi secara signifikan.

Selanjutnya yakni pengujian persamaan regresi berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model (EE)	B
Constant	-0,037
POS	0,298
OC	0,610

Sumber : data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = (-0,037) + 0,610 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar -0,037. Tanda negatifnya artinya menunjukkan pengaruh yang tidak searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi OC (X1), POS (X2) mengalami perubahan, maka nilai EE adalah -0,037.

Nilai koefisien regresi untuk variabel OC (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan jika OC mengalami kenaikan 1%, maka EE akan naik sebesar 0,610 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel POS (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan jika POS mengalami kenaikan 1%, maka EE akan naik sebesar 0,298 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model (ERB)	B
Constant	-0,114
POS	0,169
OC	0,266

Sumber : data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = (-0,114) + 0,169 X_1 + 0,266 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar -0,114. Tanda negatifnya artinya menunjukkan pengaruh yang tidak searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi POS

(X1), OC (X2), mengalami perubahan, maka nilai ERB adalah -0,114.

Nilai koefisien regresi untuk variabel POS (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,169. Hal ini menunjukkan jika POS mengalami kenaikan 1%, maka ERB akan naik sebesar 0,169 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel OC (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan jika OC mengalami kenaikan 1%, maka ERB akan naik sebesar 0,266 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji yang terakhir yakni uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk R^2 , koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Ketika mendekati 1, garis regresi model memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Jika (R^2) mendekati 0, model memiliki dampak kecil atau tidak dapat disampaikan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-squared</i>
POS dan OC terhadap EE	0.676
POS, OC terhadap ERB	0.630

Sumber : data olahan SPSS, 2025.

Hasil Uji Determinasi yang dapat dilihat pada hasil *R-squared* mendapatkan hasil sebesar 0.676 atau sebesar 68% dan 0.630 atau sebesar 63%. Hasil ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dan *Extra Role Behavior* sebesar 68% dan 63% sedangkan sisanya 32% dan 37% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel model ini.

Untuk mengetahui pengaruh setiap variable yang diujikan akan bisa dilihat dari hasil uji linear berganda. Uji regresi linear berganda adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (independen). Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat, serta seberapa besar pengaruhnya. Untuk mengetahui hasil dari uji linear berganda bisa dilihat dengan menghitung uji t:

Tabel 10. Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig (0,05)	Ket
1.	<i>Organizational Climate</i> mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	5,659	1,66	0,000	Data mendukung hipotesis
2.	<i>Perceived Organizational Support</i> mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	8,590	1,66	0,000	Data mendukung hipotesis
3.	<i>Perceived Organizational Support</i> mempengaruhi <i>Extra Role Behavior</i>	2,485	1,66	0,015	Data mendukung hipotesis
4.	<i>Organizational Climate</i> mempengaruhi <i>Extra Role Behavior</i>	2,536	1,66	0,013	Data mendukung hipotesis

Sumber : data olahan SPSS, 2025

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variable. Dengan nilai $\alpha < sig$ dan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, begitu pula dengan data yang diperoleh dari $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari tabel diatas maka disimpulkan yakni *Organizational Climate* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* kemudian *Perceived Organizational Support*, *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Extra Role Behavior*.

DISKUSI

Demi menjamin kualitas perawat yang tinggi di Rumah Sakit Kota Tual, para perawat bersedia mengambil tugas tambahan. Jika pasien membutuhkan bantuan mendesak di luar jam kerja, perawat senantiasa membantu, perawat siap bekerja melebihi jam kerja normal mereka. *Extra Role Behavior* dinilai sangat baik di Rumah Sakit Kota Tual, Maluku, berdasarkan pengamatan *Extra Role Behavior* yang nampak di lapangan yakni perawat senantiasa meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama dengan perusahaan diluar jam kerja, perawat selalu melakukan pekerjaan diluar jam kerja, perawat secara sukarela dalam rangka mencapai fungsi organisasi yang efektif dan efisien.

Organizational Climate dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, semua perawat di rumah sakit memiliki hubungan yang baik dengan dokter dan perawat lainnya dan itu mempengaruhi *organization climate* meningkat. Mereka semua bekerja sama dan berkolaborasi dalam tugas sehari-hari di rumah sakit, perilaku mereka ini dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan strategi motivasi. Maka mereka setuju jika, lingkungan psikologis dan sosial yang ada dalam rumah sakit dapat mempengaruhi perilaku mereka. Hal ini berkaitan dengan *Employee Engagement* yang dimana jika perawat terlibat dalam menumbuhkan komitmen lebih untuk rumah sakit, terutama pada sedikitnya ketidak hadirannya ketika sakit, sedikit konflik atau keluhan saat bekerja maka *Employee Engagement* akan meningkat dan perawat berpartisipasi dalam pekerjaan mereka dengan baik. Hasil di lapangan yakni Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Tual yakni perawat yang kreatif dalam kinerjanya seperti mereka akan selalu berinisiatif dalam mengikuti pelatihan di luar. Lingkungan psikologis dan sosial yang ada

dalam suatu Rumah Sakit dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang rela bekerja secara sukarela dan ikhlas. Perilaku perawat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaya kepemimpinan yang bijaksana dalam memberikan *reward* kepada siapapun pekerja yang melakukan kinerja baik, struktur organisasi yang jelas akan membuat para pekerja saling menghargai profesi masing-masing dan strategi motivasi baik dari teman pekerja maupun dari atasan yakni saling support dan memberi nasihat yang baik dan membangun.

Sejalan dengan penelitian Ogechukwu *et al.* (2021) budaya tempat kerja yang sehat berperan dalam mendorong *Employee Engagement*. Komunikasi yang terbuka, pengakuan atas prestasi, dan dukungan manajerial merupakan contoh *Organizational Climate* yang suportif yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan.

Menurut studi ini, *Employee Engagement* dipengaruhi secara positif oleh *perceived organizational support* yang dirasakan. Tingkat keterlibatan karyawan meningkat seiring dengan kesan mereka terhadap dukungan perusahaan. Berdasarkan hasil di lapangan yakni Perawat terlibat pada pemikiran dan ide untuk meningkatkan layanan dan inovasi di Rumah Sakit, perawat juga terlibat dalam menumbuhkan komitmen lebih untuk perusahaan terutama pada sedikitnya ketidakhadiran ketika sakit, hingga sedikitnya konflik atau keluhan saat bekerja, dan meningkatkan produktifitas saat bekerja, selain itu perawat juga selalu mentaati semua peraturan di Rumah Sakit, setiap perawat akan berperilaku baik karena merasa dihargai juga oleh Rumah Sakit.

Sejalan dengan penelitian oleh Slack, (2015) karyawan cenderung meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja ketika mereka merasa didukung oleh perusahaan. Karyawan tentu akan memberikan upaya terbaik mereka kepada perusahaan jika mereka merasa perusahaan mendukung mereka. Haider *et al.*, (2014) menyatakan hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *Employee Engagement (EE)*.

Oleh karena itu, *Extra Role Behavior* dalam pekerjaan di rumah sakit juga dipengaruhi oleh *perceived organizational support* yang dirasakan. Temuan ketiga dari studi ini adalah bahwa perilaku ekstra-peran dipengaruhi secara positif oleh *perceived organizational support* yang dirasakan. Berdasarkan hasil di lapangan yakni perawat yakin bahwa yakin Rumah Sakit menghargai kesejahteraan dan kinerja setiap perawat bahkan karyawan yang bekerja di Rumah sakit, perawat juga yakin Rumah Sakit selalu memberi apresiasi atas pencapaian dan komitmen terhadap perusahaan, Rumah Sakit selalu memprioritaskan kesejahteraan dan menghargai usaha karyawan, Perusahaan peduli mengenai kesejahteraan sosial, emosional, komitmen, loyalitas dan kerja keras perawat. Maka dengan keyakinan perawat dalam setiap apresiasi yang diberikan oleh rumah sakit di Kota Tual dapat berimbas kepada kinerja yang baik dari perawat.

Hal ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya dari Alshaabani *et al.*, (2021) diklaim bahwa *Extra Role Behavior* dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support*. Pekerja akan selalu berkinerja pada level tertinggi mereka, bahkan setelah jam kerja reguler, jika mereka merasa dihargai oleh organisasi.

Perawat sangat menghargai tempat kerja yang nyaman karena mendorong loyalitas yang lebih besar dan hari kerja yang lebih panjang, yang keduanya dapat meningkatkan kinerja. Menurut studi ini, *Extra Role Behavior* dipengaruhi secara positif oleh *Organizational Climate*. *Extra Role Behavior*, yang melampaui persyaratan tanggung jawab profesional mereka, lebih mungkin ditunjukkan oleh perawat yang merasa bahwa *Organizational Climate* mereka ramah dan mendukung. Dalam hal ini perawat merasa nyaman dalam rumah sakit tersebut entah yang berhubungan dengan pertemanan atau rekan kerja hingga atasan, mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka sebagai perawat hingga rela untuk pulang lebih lambat demi menyelamatkan pasien yang butuh pertolongan darurat. Berdasarkan hasil lapangan perawat senantiasa meningkatkan

hubungan sosial dan kerjasama dengan perusahaan diluar jam kerja, perawat selalu melakukan pekerjaan diluar jam kerja secara sukarela dalam rangka mencapai fungsi organisasi yang efektif dan efisien karena hubungan antar perawat atau atasan dan lingkungan kerja yang mereka rasakan sangat positif khususnya di Rumah Sakit Kota Tual.

Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Williams *et al.*, (2022) menurut temuan penelitiannya, *Organizational Climate* berdampak positif terhadap *Extra Role Behavior* artinya tempat kerja yang ditata dengan baik akan mendorong pekerja untuk bekerja melebihi panggilan tugas.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian data dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support*, *Organization Climate*, mempunyai pengaruh terhadap *Extra Role Behavior* dan *Employee Engagement* yang berarti memiliki pengaruh yang sangat krusial dalam meningkatkan perilaku ekstra peran dan keterikatan karyawan di rumah sakit. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik *Organization Climate*, maka semakin tinggi tingkat *Employee Engagement*. Ini karena iklim organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong karyawan merasa dihargai, dan termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Studi ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap (*Employee Engagement*). Semakin tinggi persepsi karyawan tentang dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan. Adanya pengaruh positif *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Extra-role behavior* (ERB). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang melampaui tugas-tugas resmi mereka. Adanya pengaruh positif *Organization Climate* (OC) terhadap *Extra Role Behavior* (ERB). Karyawan yang merasakan iklim organisasi yang mendukung dan positif cenderung lebih menunjukkan perilaku ekstra peran, yang melampaui tuntutan peran kerja mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan hasil dan dalam pengembangan studi lanjutan. Pertama, sampel penelitian ini hanya terdiri dari 103 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Tual dengan teknik *purposive sampling*, yang mengharuskan responden memiliki masa kerja minimal dua tahun. Hal ini dapat membatasi generalisasi temuan karena karakteristik dan konteks rumah sakit lain atau wilayah geografis lain mungkin berbeda. Kedua, data dikumpulkan menggunakan kuesioner self-report, yang bergantung sepenuhnya pada persepsi dan kejujuran responden. Metode ini berpotensi terjadi bias sosial dan subjektivitas, seperti kemungkinan jawaban yang memberikan kesan positif pada organisasi. Ketiga, desain penelitian yang bersifat cross-sectional hanya memberikan gambaran hubungan antar variabel pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak memungkinkan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat yang definitif antara *Perceived Organizational Support* (POS), *Organization Climate* (OC), *Employee Engagement* (EE), dan *Extra Role Behavior* (ERB). Keempat, meskipun penelitian ini menguji peran POS dan OC terhadap EE dan ERB, terdapat variabel lain yang tidak diikutsertakan, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu yang juga dapat berkontribusi terhadap perilaku ekstra peran. Terakhir, terdapat indikasi heteroskedastisitas pada pengaruh *Organization Climate* terhadap *ERB* yang menandai adanya varians residual yang tidak stabil pada data, sehingga perlu kehati-hatian dalam interpretasi hasil regresi tersebut. Oleh karena itu, studi selanjutnya disarankan

menggunakan desain longitudinal, memperluas sampel pada berbagai institusi dan wilayah, serta mengadopsi metode pengumpulan data campuran untuk meminimalisir bias dan menggali faktor-faktor tambahan yang memengaruhi keterlibatan dan perilaku karyawan secara lebih komprehensif.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* yang dirasakan dan *Organizational Climate* (OC) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan *Extra Role Behavior* perawat. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Kota Tual perlu memprioritaskan penguatan dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat. Hal ini dapat diwujudkan melalui program yang konsisten memberikan apresiasi, penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan serta kebutuhan psikologis dan sosial perawat. Manajemen juga disarankan mengembangkan saluran komunikasi yang terbuka dan efektif agar perawat merasa didengar dan dihargai. Secara spesifik, pengembangan kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dukungan supervisor, serta pemberian insentif yang memadai dapat meningkatkan rasa dukungan organisasi sehingga merangsang keterlibatan emosional dan komitmen kerja yang lebih besar.

Dengan demikian, implikasi atau saran manajerial dari penelitian ini menekankan perlunya pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang integratif, berorientasi pada pemberdayaan perawat melalui dukungan dan pembentukan *Organizational Climate* yang positif, guna memastikan keberlanjutan dan efektivitas pelayanan rumah sakit dalam jangka panjang. *Organizational Climate* yang positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan suportif. Manajer dan pemimpin rumah sakit harus dilatih dan didorong untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang empatik, terbuka, dan memotivasi, yang dapat menumbuhkan budaya kerja kolaboratif dan responsif terhadap kebutuhan staf. *Organizational Climate* juga akan mempengaruhi ikatan kerja perawat seperti perawat akan bekerja dengan ikhlas dan semangat dengan adanya atasan yang bijaksana dan lingkungan pertemanan antar perawat sangat baik. *Perceived Organizational Support* yang positif sangat penting untuk menciptakan perawat dengan semangat kerja yang tinggi dengan penghargaan-penghargaan berupa penambahan gaji, gratis pelatihan dan lain sebagainya. *Extra Role Behavior* seperti inisiatif sukarela, kerja sama yang tinggi, dan kesediaan melampaui deskripsi tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan kesehatan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-shamiri, 1994. (2019). *Awareness of basic life support among Saudi dental students and interns*. 521–525. <https://doi.org/10.4103/ejd.ejd>
- Albrecht, S. L. (2012). Job resources and employee engagement in a Chinese context : the mediating role of job meaningfulness , felt obligation and positive mood. *Business and Emerging Market*, 4(4).
- AlKasim, M. A. (2019). perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185–194.
- Alshaabani, A., Naz, F., & Magda, R. (2021). *Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of COVID-19 Pandemic in Hungary : Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators*. July. <https://doi.org/10.3390/su13147800>

- Anwar, R., & Yuniasanti, R. (2024). hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 19(1), 1–11. <https://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains>
- Babin, B. J., & Anderson, R. E. (n.d.). *on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Seventh Edition*.
- Baumruk, R. (2020). *The missing link : The role of employee engagement in business success. January 2004*. <https://www.researchgate.net/publication/284674471%0AThe>
- Borman, W. C. (1993). *Beyond task performance: the concept of organizational citizenship performance*. 12–18.
- Bustari, I., & Rasyid, R. (2019). *Effect of Organizational Justice , Perceived Organizational Support and Employee Engagement to Employee Organizational Citizenship Behavior of Regional Secretariat of West Sumatra Province*. 97(Piceeba), 757–765.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Eindhoven University of Technology – The Netherlands Eindhoven University of Technology – The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Devi, sentia putri, tahany nabila. (2025). Strategi Menciptakan Budaya Dan Iklim Organisasi Yang Positif. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 02(01), 315–321. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index%0AE-ISSN>
- Dharmasri, V. dan. (2015). *Perceived organisational support , job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka. December*. <https://doi.org/10.1007/s00170-010-3099-z>
- Doll, W. J., & Deng, X. (2004). *The Meaning and Measurement of User Satisfaction : A Multigroup Invariance The Meaning and Measurement of User Satisfaction : A Multigroup Invariance Analysis of the End-User Computing. June*. <https://doi.org/10.1080/07421222.2004.11045789>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). *Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. November 2015*. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- Firmansyah, A., & Junaedi, I. W. R. (2022). *The e ect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID- pandemic. May 2020*.
- Frank, & Otoo, K. (2024). *Does employee engagement mediate the nexus of job resource and employee turnover intentions ? 1(2)*, 130–170. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-10-2023-0032>

- Gorji, H. A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. *Journal of Education and Health Promotion*, 3(June). <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134760>
- Gojali, D. (2023). extra role behavior of the apparatus in the emplementation of the peraturan gubernur provinsi dki jakarta nomor 115 tahun 2016 concerning ketuk pintu layani dengan hati program. *Jurnal Administrasi*, 21(1), 449–474.
- Gunawan, A. (2024). *Factors affecting organizational citizenship behavior of budget hotel employees in Indonesia : Examining the mediating role of work engagement and affective commitment*. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.44](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.44)
- Haider, A. K., Abbasi, A. S., & Alvi, R. (2014). *relationship of perceived organizational support and employee engagement*. 26(2), 951–954.
- Hair, Gabriel, L. D. S., Junior, B., & Hair, J. F. (2019). *Development and validation of attitudes measurement scales : fundamental and practical aspects*. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2019-0098>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-SEM : Indeed a silver bullet PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet. February 2014*. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Islam, T., & Tariq, J. (2018). *Learning organizational environment and extra-role behaviors*. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0039>
- Jehanzeb. (2023). *Mediating Effects of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Contract Nurses*. 5.
- Johannes, K., Voordijk, J. T., Ph, D., Adriaanse, A. M., Ph, D., Aranda-mena, G., & Ph, D. (2021). *Identifying Maturity Dimensions for Smart Maintenance Management of Constructed Assets : A Multiple Case Study*. 147(9). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002112](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002112)
- Kahn, william A. (1990). psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692–724.
- Kainde, L. L., & Pagala, L. (2022). *The Effect of Compensation and Performance Appraisal on Employee Performance through Employee Engagement at PT . Agincourt Resources Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement di PT . Agincourt Resources*. 2(12), 4107–4117.
- Kao, J., Cho, C., & Kao, R. (2023). *Perceived organizational support and organizational citizenship behavior – A study of the moderating effect of volunteer participation motivation , and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate*. February, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130>

- Koodamara, N. K., Rao, M. U., Prabhu, S., & Noronha, S. F. (2019). *Role of Procedural Justice and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior among IT Employees*. December.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*.
<https://doi.org/10.1177/0149206308330559>
- Malkawi, E. (2018). *The Relationship Between Antecedents of Employee Engagement & Employee Engagement in Banking Sector*. April 2017. <https://doi.org/10.3968/9322>
- Mejalli, R. (2020). Organizational Climate and Employee Engagement. *Jurnal College of Social and Behavioral Sciences*.
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Ogechukwu, N. N., Ezimma, N., Patrick, O., & Centre, F. R. (2021). *Organizational climate and employee engagement of micro-finance banks in South-*. 1(2), 159–176.
- Onon. (2022). *The influence of organizational climate and motivation on organizational citizenship behavior (OCB) through employee job satisfaction*. 07(02), 183–196.
- Onyekwelu. (2021). *Organizational climate and employee engagement : A commercial bank perspective in Southeast Nigeria*. February. <https://doi.org/10.35912/amor.v2i3.805>
- Organ, D., & Near, J. P. (2015). *Organizational citizenship behavior : Its nature & antecedents*. March. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Panaccio, A., Henderson, D. J., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2014). Toward an Understanding of When and Why Servant Leadership Accounts for Employee Extra-Role Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 30(4), 657–675. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9388-z>
- Peter. (2015). *Meta-analytical review of the antecedents and consequences of in-role and extra-role behavior*.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Future Research*. 26(3), 513–563.
- Purnomo, I. T. (2019). *Efektivitas Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Employee Engagement di Rumah Singgah Yayasan Mahanaim*. 1(2), 148–155.
- Putra, danang siaga. (2013). Correlation between Perceived Organizational Support with Organizational Citizenship Behavior at PT Enseval Putera Megatrading transportation division Sidoarjo branch. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*,

2(1).

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational Climate and Culture*. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Silalahi, riswan. (2020). pengaruh organizational climate terhadap kepuasan kerja karyawan kantor ptpn v kebun tandun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Slack. (2015). *Exploring employee engagement with (corporate) social responsibility: A Social Exchange perspective on organisational participation*.
- Srimulyani, V. A. (2016). analisis pengaruh integrative leadership terhadap organizational justice, employee engagement dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 2, 128–144.
- Srimulyani, V. A. (2022). *Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia*. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>
- Stoner, J. (2011). The role of identity in extra-role behaviors : development of a conceptual model. *Journal of Managerial Psychology*, February. <https://doi.org/DOI:10.1108/02683941111102146>
- Truss. (2014). *The Future of Engagement Thought Piece Collection*.
- Wardono, G., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2022). influence of organizational climate on ocb and employee engagement. *Journal of World Science*, 1. <https://doi.org/DOI:10.36418/jws.v1i8.77>
- Williams, N. J., Haimes, E. M. B., Schriger, S. H., & Beidas, R. S. (2022). Linking organizational climate for evidence - based practice implementation to observed clinician behavior in patient encounters : a lagged analysis. *Implementation Science Communications*, 1–14. <https://doi.org/10.1186/s43058-022-0039>