



Pengaruh *Leadership Transformational* Dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat

Windari Khairina Br Sitepu¹, Onan Marakali Siregar²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

Abstrak

Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan yaitu dengan pengaruh *Leadership Transformational* pemimpin yang dapat memberikan contoh positif kepada karyawan serta dengan menggunakan konsep Keadilan Prosedural untuk melihat sikap perusahaan dalam menerapkan sistem kinerja dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh dari *Leadership Transformational* dan Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat yang akan di analisis secara parsial dan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat, dengan sampel berjumlah 62 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *sloven*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi serta diolah melalui SPSS 27. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas *Leadership Transformational* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5.464 > t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Keadilan Prosedural (X2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $6.223 > t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada pengujian simultan variabel *Leadership Transformational* dan Keadilan Prosedural berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar 67.8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Leadership Transformational*, Keadilan Prosedural, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

There are several things that can increase *Organizational Citizenship Behavior* behavior in employees, namely the influence of *Transformational Leadership* leaders who can provide positive examples to employees and by using the concept of *Procedural Justice* to see the company's attitude in implementing a performance system within the company. This study aims to determine how the influence of *Transformational Leadership* and *Procedural Justice* on *Organizational Citizenship Behavior* in Delia General Hospital Employees of Langkat Regency which will be analyzed partially and simultaneously on *Organizational Citizenship Behavior*. The form of research used in this study is quantitative with a descriptive approach. The population used in this study were employees of Delia General Hospital Employees of Langkat Regency, with a sample of 62 respondents with sampling techniques using the *sloven* formula. Primary data obtained through direct questionnaire distribution and secondary data obtained through literature study. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear

regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test and processed through SPSS 27. The results of this study indicate that the independent variable Transformational Leadership (X1) has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) obtained t_{count} value of 5,464 > $t_{table} = 2,001$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Procedural Justice (X2) also has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) with t_{count} value of 6,223 > $t_{table} = 2,001$ with a significance of $0.000 < 0.05$. In simultaneous testing, the Transformational Leadership and Procedural Justice variables simultaneously influence with an influence level of 67.8%, the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Transformational, Procedural Justice, Organizational Citizenship Behavior

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Br Sitepu, W., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Leadership Transformational Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.B), 191-202. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10157>

PENDAHULUAN

Pada dewasa ini, keberhasilan yang diperoleh oleh organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan pengaturan atau pengorganisasian sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan (Sianturi & Siregar, 2023). Tentunya perusahaan harus menawarkan program dengan yang menguntungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan & Siregar, 2022). Organisasi yang menerapkan prosedur yang adil dan transparan akan lebih mendorong individu untuk berperilaku sukarela melalui OCB, yang mana dapat meningkatkan kinerja organisasi. Seorang karyawan dalam melakukan segala hal sesuatu di luar deskripsi pekerjaannya karena perilaku inisiatif dan perasaan puas jika membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih dapat meningkatkan efektifitas perusahaan, dan kondisi itu sering disebut *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan oleh Scott & Lewis (2017) sebagai sikap seseorang terhadap organisasi dengan tujuan memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Menurut Desvina & Siregar (2022), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah suatu ilmu pengetahuan yang menjadi kebiasaan atau perilaku yang mendasari pegawai dalam menentukan tindakan. Menurut Scott & Lewis (2017) ada tujuh indikator *Organizational Citizenship Behaviour* yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Helping behavior* (perilaku menolong), adalah tindakan sukarela yang dilakukan oleh pekerja untuk membantu pekerja lain atau menghindari terjadinya masalah terkait pekerjaan (*work related problem*).
2. *Sportsmanship*, Mentoleransi dan menerima ketidaknyamanan yang muncul akibat perubahan dan menerima pekerjaan tanpa keluhan (*imposition of work without complaining*).
3. *Organizational loyalty*, dapat dianggap sebagai perilaku seseorang terhadap perusahaan dengan merepresentasikan citra perusahaan yang baik, merasa dibela, dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. *Organizational compliance*, dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang mengikuti standar, aturan, dan proses perusahaan tanpa mengeluh.
5. *Individual initiative*, adalah bentuk Motivasi diri individu saat melakukan tugas dengan sukses atau melampaui batas yang ditentukan. Indikator ini sebagai

conscientiousness serta menjelaskan bahwa indikator ini dan kinerja *in-role* susah dibedakan.

6. *Civic virtue*, adalah Komitmen terhadap perusahaan secara makro atau umum, seperti secara aktif terlibat dalam kegiatan, menghadiri rapat perusahaan, atau menyuarakan pendapat.
7. *Self-development*. Ini adalah perilaku orang yang dengan sengaja meningkatkan bakat, pemahaman, dan keterampilan mereka dengan menghadiri seminar, pelatihan, kursus, atau menganalisis kemajuan di bidang yang mereka kuasai.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat penurunan jumlah kunjungan pasien ke Rumah Sakit Delia yang mungkin terjadi karena karyawan masih kurang peka dalam bekerja sehingga membuat pasien yang merasa kurang diperhatikan, ini bisa terjadi dari beberapa faktor yaitu karyawan yang tidak mendapatkan edukasi tentang sifat OCB, kurang dalam mengikuti program pengembangan karyawan dan tidak mengikuti pelatihan. Kemudian, kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja bisa terjadi karena adanya karyawan yang merasa tidak mendapatkan keadilan dalam perlakuan kesetaraan maupun reward yang diberikan.

Tabel 1. Data Kunjungan Pasien RSUD Delia Kab. Langkat tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Kunjungan		
	Rawat Inap	Rawat Jalan	Total
2018	3842 Pasien	21672 Pasien	25514 Pasien
2019	5045 Pasien	27648 Pasien	32693 Pasien
2020	2643 Pasien	21652 Pasien	24295 Pasien

Sumber: *Data Rumah Sakit Umum Delia Langkat* (2023)

Berdasarkan tabel jumlah kunjungan pasien rawat inap dan rawat jalan di RSUD Delia Kabupaten Langkat dapat dilihat bahwa adanya penurunan jumlah kunjungan pasien dari tahun 2019. Penurunan jumlah kunjungan pasien dapat disebabkan oleh kurangnya kepuasan pasien terhadap pelayanan yang telah diberikan. Kurang maksimalnya pelayanan tenaga medis terhadap pasien disebabkan oleh tenaga medis yang belum tertanam sifat OCB didalam dirinya, dengan adanya OCB yang tinggi pada perawat diharapkan dapat berdampak baik bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam hal ini diharapkan perawat dapat lebih cakap, lebih responsif, lebih sigap, ramah terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam menjalankan tugas dan tetap bertahan di rumah sakit serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih maksimal dan optimal.

Menurut (Sinaga dan Siregar, 2023) suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil atau efektif apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya dengan gaya kepemimpinan seorang *leader* menjadi model yang akan ditiru oleh bawahannya. Oleh karena itu, keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dapat ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumber daya manusia. *Leadership Transformational* adalah kepemimpinan yang mempunyai dimensi, kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, sumber inspirasi serta idealis (Khasanah, 2019). Adapun beberapa indikator *Leadership Transformational* menurut Ancok (2020) yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealkan)
Pemimpin yang memiliki pesona, otoritas yang besar, dan pengaruh dapat mendorong bawahan untuk menyelesaikan tugas.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Inspirasional)
Pemimpin yang menginspirasi dan membangkitkan keinginan bawahan untuk berprestasi, menunjukkan dedikasinya terhadap tujuan perusahaan, serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. *Individualized Consideration* (Perhatian perseorangan)
Pemimpin dapat menganggap orang, terutama bawahan, sebagai pribadi atau kepribadian yang berbeda, dengan mempertimbangkan kebutuhan, tujuan, dan rekomendasi khusus mereka.
4. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
Perilaku pemimpin dalam mengembangkan ide-ide baru untuk memajukan organisasi dan menjadi pemimpin yang dapat membujuk bawahannya untuk menemukan pandangan-pandangan segar yang dianggap dapat menjadi solusi permasalahan yang sedang atau akan dihadapi oleh organisasi.

Pimpinan rumah sakit yang memperlakukan para karyawannya dengan perlakuan yang sama dapat membuat karyawan termotivasi dan terinspirasi dalam bekerja, dimana karyawan akan semakin memiliki semangat kerja dan komitmen terhadap rumah sakit tersebut (Nasution *et al*, 2022). Rumah sakit yang menerapkan Keadilan Prosedural yang tinggi akan meminimalisirkan karyawan yang mengalami tekanan dalam bekerja.

Menurut Pakpahan (2022), keadilan prosedural ialah yang dirasakan berdasarkan proses pengambilan keputusan yang mana ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan dan apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang ditempat kerja. Adapun beberapa indikator keadilan prosedural menurut Laventhal (Afrianty & Putriwahyuni, 2020):

1. Konsistensi

Semua karyawan mendapat perlakuan yang sama. Ini mencakup berbagai aspek dalam hubungan antara organisasi dan karyawan, termasuk pengelolaan, kompensasi, komunikasi, pengembangan, dan perlakuan secara umum.

2. Menghindari Bias
Tidak ada individu atau kelompok yang didiskriminasi atau diperlakukan buruk. Membuat keputusan yang adil dan berinteraksi dengan orang lain secara objektif.
3. Keakuratan
Keputusan yang dihasilkan harus berdasarkan informasi yang akurat. Ini mengacu pada kepastian bahwa prosedur yang digunakan dalam pengadilan atau proses pengambilan keputusan organisasi adalah benar, terukur, dan adil.
4. Representasi Semua Pihak
Pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan dalam pembuatan keputusan. Ini mengacu pada pentingnya memastikan bahwa berbagai kelompok dan individu yang terlibat dalam suatu proses atau masalah memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi.
5. Koreksi
Perbaiki atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan. Jika terdapat konflik kepentingan atau ketidakberkepihakan dari hakim atau penyidik dalam kasus tertentu, ini harus dikoreksi untuk memastikan proses hukum tetap adil dan netral.
6. Etika
Berkaitan dengan norma perilaku yang tidak dilanggar. Etika Keadilan Prosedural mengacu pada penghormatan terhadap hak asasi manusia, seperti hak atas kebebasan pribadi, privasi dan perlindungan dari perlakuan yang tidak manusiawi atau merendahkan martabat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan aspek-aspek kepemimpinan yang berpengaruh terhadap perilaku SDM nya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leadership Transformational* Dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat, dengan sampel berjumlah 62 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *sloven*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 83,87%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 75,81% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok Diploma sebanyak 43,55%, lalu domisili responden didominasi pada wilayah kabupaten Langkat sebanyak 80,65%. Selanjutnya posisi/jabatan responden didominasi pada posisi/jabatan perawat sebanyak 45,16%, dan mayoritas responden memiliki rentang lama bekerja pada rentang 1-5 tahun sebanyak 70,97%, serta mayoritas responden memiliki pendapatan dengan rentang Rp. 2.500.001 – Rp. 5.000.000 sebanyak 41,94%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Leadership Transformational* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	62	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.895		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kebijakan Prosedural (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	62	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.941		12	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	62	100.0
Reliability Statistics			

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	14

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,308. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 4. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	62
Asymp. Sig. (2-tailed)	.308 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Leadership Transformational* dan Keadilan Prosedural melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

Tabel 5. Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Leadership Transformational (X1)</i>	.797	1.254
	Keadilan Prosedural (X2)	.797	1.254

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada tabel 5, diketahui seluruh nilai *Sig.* Glejser dari masing-masing variabel bebas yang terdiri dari variabel *Leadership Transformasional (X1)* dan Keadilan Prosedural (X2) dengan nilai di atas 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	-2.145	1.399		-1.533	.131
	<i>Leadership Transformational (X1)</i>	-.548	.397	-.194	-1.378	.173
	Keadilan Prosedural (X2)	.644	.335	.271	1.921	.060

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 1,261 + 0,489(X1) + 0,470(X2)$$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.261	.315		4.001	.000		
	<i>Leadership Transformational (X1)</i>	.489	.089	.452	5.464	.000	.797	1.254
	Keadilan Prosedural (X2)	.470	.075	.515	6.223	.000	.797	1.254

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 1,261. Nilai tersebut dapat diartikan apabila *Leadership Transformational* (X1), Keadilan Prosedural (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y), maka nilai variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 1,261.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel *Leadership Transformational* (X1) adalah 0,489 yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika *Leadership Transformational* (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) cenderung meningkat sebesar 0.489.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Keadilan Prosedural (X2) adalah 0,470 yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika Keadilan Prosedural (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) cenderung meningkat sebesar 0,470.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui statistik t atau t_{hitung} dari *Leadership Transformational* (X1) adalah $5.464 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka *Leadership Transformational* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Sehingga disimpulkan *Leadership Transformational* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Diketahui statistik t atau t_{hitung} dari Keadilan Prosedural (X2) adalah $6.223 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka Keadilan Prosedural (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Sehingga disimpulkan Keadilan Prosedural (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.469	2	8.734	62.207	.000 ^a
	Residual	8.284	59	.140		
	Total	25.753	61			
a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural (X2), <i>Leadership Transformational</i> (X1)						
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui nilai F hitung 62.207 dan nilai Sig. adalah 0.000. Diketahui nilai $F_{hitung} 62.207 > F_{tabel} 3,153$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka *Leadership Transformational* (X1), Keadilan Prosedural (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.667	.37471
a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural (X2), <i>Leadership Transformational</i> (X1)				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (*R*) adalah 0.824. Nilai tersebut dapat diartikan variabel *Leadership Transformational* (X1), Keadilan Prosedural (X2) mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 82,4% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.667 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Leadership Transformational* (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 66,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa pada variabel *Leadership Transformasional* indikator paling rendah adalah indikator *Intellectual Stimulation* yaitu dengan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,7. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tidak menerima pengembangan ide-ide baru untuk memajukan organisasi, dimana pengembangan ide-ide segar dari atasan yang juga sangat dibutuhkan para karyawan. Pemimpin juga harus dapat menemukan pandangan-pandangan yang dianggap dapat menjadi solusi terhadap permasalahan yang sedang atau akan dihadapi oleh organisasi.

Keadilan Prosedural juga dinilai dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* untuk menghadapi perubahan pada organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang memicu rasa puas karyawan terhadap perusahaan adalah sistem manajerial berdasarkan keadilan. Kinerja karyawan umumnya menurun karena perusahaan tidak menjunjung tinggi keadilan dimana para pekerja merasakan adanya kesenjangan yang tidak adil antara kontribusi mereka kepada perusahaan dan apa yang mereka terima sebagai imbalannya. Pada penelitian ini juga menemukan bahwa indikator yang paling rendah pada variabel Keadilan Prosedural adalah kurangnya perlakuan yang setara dengan menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 1,87. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar responden merasakan ketidakadilan atau kesetaraan atas perlakuan dan tugas dari atasan maupun rekan kerja.

Selain itu, pada penelitian ini juga menemukan bahwa responden kurangnya kesiapan karyawan untuk berubah dan meningkatkan SDM-nya. Ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor individu itu sendiri yang kurang kesadaran akan sifat OCB-nya dan juga dipengaruhi oleh kurangnya dorongan dari pemimpin atau atasan. Salah satu faktor perilaku individu dalam sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membahas mengenai sikap dan perilaku seseorang terhadap organisasi ataupun perusahaan yang dimana juga harus didorong oleh pemimpin yang memberikan keadilan terhadap seluruh karyawan dengan adil.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *Leadership Transformational* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Leadership Transformational* akan meningkatkan sifat positif *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat.
2. Variabel Keadilan Prosedural (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Semakin tinggi Keadilan Prosedural akan meningkatkan sifat *Organizational Citizenship Behavior* menjadi lebih baik di Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat.
3. Variabel *Leadership Transformational* (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang cukup erat dan dengan demikian *Leadership Transformational* dan Keadilan Prosedural dapat menjelaskan sifat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada Rumah Sakit Delia Kabupaten Langkat.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., Bapak Nana Dyki Dirbawanto, S.E., M.AB., dan Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2019). Analisis Keadilan Prosedural dalam penilaian kinerja: perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 227-244.
- Ancok, D. (2020). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Desvina, A., & Siregar, O. M. (2022). Apakah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Komitmen Afektif Berperan Dalam Kesiapan Karyawan Untuk Berubah?. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3064-3076.
- Hasibuan, D. P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) and Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidimpuan. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 2(1), 182-198.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan islam*. Jakad Media Publishing.
- Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 143-147.
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.

- Scott, Craig, dan Laurie Lewis. 2017. *The International Encyclopedia of Organizational Communication, 4 Volume Set*. Germany: John Wiley & Sons.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 13(2), 91-98.
- Sinaga, I. M. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2287-2300.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.