

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Organisasi Palang Merah Indonesia (PMI)

Palang Merah Indonesia sudah ada sejak sebelum Perang Dunia II. Dengan nama Nederlands Rode Kruis Afdeling Indie (Nerkai), Palang Merah Indonesia didirikan di Indonesia pada tanggal 21 Oktober 1873 oleh Pemerintah Kolonial Belanda. Kegiatan ini sempat terhenti selama pendudukan Jepang. Sejak tahun 1932, perjuangan untuk mendirikan Palang Merah Indonesia sendiri terus berlanjut.. Drs. RCL dan Bahder Djohan Senduk merupakan pelopor kegiatan tersebut. Banyak pihak yang mendukung rencana tersebut, terutama akademisi Indonesia. Meskipun telah berupaya sekuat tenaga, rancangan tersebut akhirnya ditolak mentah-mentah dalam Konferensi Nerkai tahun 1940. Untuk menunggu saat yang tepat, naskah tersebut harus ditunda. Seolah tidak menyerah, mereka kembali berupaya mendirikan Badan Palang Merah Nasional di bawah pendudukan Jepang, tetapi Pemerintah Militer Jepang kembali menghalangi usaha tersebut, sehingga wajib militer pun harus ditunda untuk kedua kalinya. Presiden Soekarno memerintahkan pembentukan Badan Palang Merah Nasional pada tanggal 3 September 1945, tepatnya tujuh belas hari setelah kemerdekaan negara ini diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada tanggal 5 September 1945, atas perintah Presiden, Dr. Buntaran yang saat itu menjabat sebagai Menteri Kesehatan Kabinet I RI, membentuk Panitia 5.

Anggota Panitia ini adalah Dr. R. Mochtar (Ketua), Dr. Bahder Djohan (Penulis), Dr. Djuhana; Dr. Marzuki; dan Dr. Sitanala (Anggota).

Akhirnya, Palang Merah Indonesia resmi berdiri pada 17 September 1945. Langkah pertamanya adalah memulangkan tawanan perang Jepang dan Sekutu serta membantu para korban perjuangan kemerdekaan Indonesia. Ketika Palang Merah Indonesia (PMI) bergabung dengan Palang Merah Internasional pada tahun 1950, organisasi ini memperoleh pengakuan internasional sebagai hasil dari pencapaian ini. Kehadirannya di seluruh negeri ditegaskan melalui Ketetapan Presiden No. 25 Tahun 1959, dan semakin diperkuat melalui Ketetapan Presiden No. 246 Tahun 1963.

4.1.2. Organisasi PMI Daerah Provinsi Sumatera Utara

Pada tanggal 24 Maret 1964, pada masa penjajahan Belanda, Palang Merah Indonesia didirikan di Sumatera Utara di Jalan Palang Merah No. 17 di gedung Jiwasraya Medan. Di bawah pimpinan Murahalim Harahaf (GUBSU), Palang Merah Indonesia Cabang Medan dan Palang Merah Indonesia (PMI) Wilayah Sumatera Utara digabung. Beberapa tahun kemudian, direncanakan untuk membangun gedung PMI sendiri untuk Wilayah Sumatera Utara. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Sumatera Utara 1971/1972 menjadi landasan pembangunan gedung tersebut. Di Jalan Perintis Kemerdekaan, pembangunan gedung PMI Wilayah Sumatera Utara dimulai tahun 1973 dan selesai tahun 1976. Meski belum diresmikan, gedung PMI Wilayah Sumatera Utara telah diserahkan kepada pimpinan PMI. Berdasarkan APBD Sumatera Utara 1975/1976, pada tahun 1976 juga dibangun gedung dan kantor Lembaga

Transfusi Darah (LPD). Gedung LPD, seperti halnya gedung PMI Sumatera Utara, masih dalam proses serah terima dan belum diresmikan. LPD PMI Sumatera Utara dan Gedung Daerah PMI Sumatera Utara diresmikan pada tanggal 18 Juli 1978.

Sejak berdirinya organisasi ini sampai dengan saat ini, Ketua Umum Palang Merah Indonesia Wilayah Sumatera Utara terdiri dari:

1. Marahalim Harahap
2. EWP. Tambunan
3. Alimuddin Simanjuntak
4. Piter Sibarani
5. Drs. H. Kasim Siyo.M.Si
6. Dr. H. Rahmat Shah (masih menjabat ketua umum PMI daerah Sumatera Utara Tahun 2021-2026)

4.1.3. Organisasi PMI Kabupaten Labuhanbatu

Gedung organisasi PMI Kabupaten Labuhanbatu sudah ada sejak PMI berdiri di Sumatera Utara, namun masih di Jl. W. R. Supratman, Padang Matinggi, Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara 21411 saat itu. Kemudian dipindahkan sementara ke Jl. Jenderal Ahmad Yani, Kartini, Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara 21411 sebelum menjabat sebagai Gedung Nasional Rantauprapat. Menyusul selesainya pembangunan gedung PMI Cabang Labuhanbatu di Jl. KH. Komplek RSUD Dewantara Rantauprapat Kecamatan Rantau Selatan-Kabupaten Labuhanbatu, gedung di RSUD Rantauprapat menjadi markas PMI cabang Labuhanbatu.

a. Tugas Pokok PMI, Visi dan Misi PMI

1. Tugas Pokok PMI

- a) Kesiapsiagaan bantuan dan penanggulangan bencana
- b) Pelatihan pertolongan pertama untuk sukarelawan
- c) Pelayanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat
- d) Pelayanan transfusi darah (sesuai dengan Peraturan Pemerintah no.18 tahun 1980).
- e) Dalam melaksanakan tugasnya PMI berlandaskan pada 7 (tujuh) prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah, *yaitu Kemanusiaan, Kesukarelaan, Kenetralan, Kesamaan, Kemandirian, Kesatuan dan Kesemestaan.*

2. Visi

PMI diakui secara luas sebagai organisasi kemanusiaan yang mampu menyediakan pelayanan kepalangmerahan yang efektif dan tepat waktu, terutama kepada mereka yang paling membutuhkan, dalam semangat kenetralan dan kemandirian.

3. Misi

- a) Menyebarluaskan dan mengembangkan aplikasi prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan sabit Merah serta Hukum perikemanusiaan Internasional (HPI) dalam masyarakat Indonesia.
- b) Melaksanakan pelayanan kepalangmerahan yang bermutu dan tepat waktu, mencakup: bantuan kemanusiaan dalam keadaan darurat,

pelayanan sosial dan kesehatan masyarakat serta Usaha Kesehatan Transfusi Darah.

- c) Pembinaan Generasi Muda dalam kepalangmerahan, kesehatan dan kesejahteraan.
- d) Melakukan konsolidasi organisasi, pembinaan potensi dan peningkatan potensi sumber daya manusia dan sumber dana untuk menuju PMI yang efektif dan efisien.
- e) Berperan aktif dalam Penanganan bahaya HIV/AIDS dan penyalahgunaan NAPZA.
- f) Meningkatkan kapasitas organisasi di seluruh jajaran PMI secara berkesinambungan disertai dengan perlindungan terhadap relawan dan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan.
- g) Pengembangan dan penguatan kapasitas organisasi di seluruh jajaran PMI guna meningkatkan kualitas potensi sumber daya manusia, sumber daya dan dana agar visi, misi dan Program PMI dapat diwujudkan secara berkesinambungan.

b. Prinsip Bantuan PMI

Dalam menjalankan program bantuannya, PMI menganut beberapa prinsip bantuan, yaitu:

1) Darurat

Bantuan tanggap bencana merupakan bantuan yang sifatnya darurat dan bersifat tambahan atau pelengkap guna membantu pemerintah

meringankan penderitaan korban bencana, seperti halnya peran Palang Merah Nasional di negara-negara lain. (*auxiliary to the government*)

2) Langsung

Agar para korban bencana dapat langsung merasakan bantuan PMI, maka petugas PMI harus mengantarkannya langsung kepada mereka, tanpa menggunakan perantara.

3) Beridentitas Palang Merah

Untuk membantu mengidentifikasi, mengendalikan, mengawasi, dan meningkatkan reputasi organisasi serta kepercayaan donatur, petugas PMI diharuskan mengenakan tanda Palang Merah (PMI) saat membantu korban bencana. Selain itu, PMI menggunakan gedung, infrastruktur, dan lokasi untuk menjalankan fungsinya.

c. Prinsip Dasar Palang Merah dan Bulan Sabit Merah International

Tujuh prinsip panduan Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional adalah sebagai berikut:

1) Kemanusiaan

Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional didirikan dengan tujuan mencegah dan mengakhiri penderitaan manusia dengan menawarkan bantuan untuk memerangi korban tanpa memandang jenis kelamin mereka.

2) Kesamaan

Satu-satunya tujuannya adalah meringankan penderitaan manusia sesuai dengan kebutuhan manusia dan memprioritaskan keadaan yang paling

mengerikan, tanpa membeda-bedakan berdasarkan kebangsaan, suku, agama, atau kedudukan politik.

3) Kenetralan

Menghindari memihak dalam perselisihan politik, etnis, agama, atau ideologi jika Anda ingin menjaga kepercayaan semua pihak..

4) Kemandirian

Jadilah mandiri, dukung pemerintah dalam upaya kemanusiaannya, dan terus jaga kemandiriannya sehingga dapat bertindak sesuai dengan cita-cita gerakan.

5) Kesukarelaan

Menawarkan bantuan sukarela yang tidak dimotivasi oleh keinginan untuk menghasilkan uang.

6) Kesatuan

Hanya ada satu organisasi Palang Merah dan Bulan Sabit Merah di suatu negara, dan organisasi tersebut berfungsi sebagai organisasi kemanusiaan universal.

7) Kesemestaan

Cakupan global Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional patut diperhatikan. Semua kelompok nasional memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam hal membantu sesama.

d. Layanan dan Kegiatan Palang Merah Indonesia

Tabel 4. 1
Kegiatan Dan Pelayanan PMI

No	Bentuk Program dan Pelayanan	Kegiatan
1	Program penanganan bencana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertolongan pertama bagi mereka yang terluka 2. Evakuasi para korban 3. Memberikan perawatan medis darurat dan tempat penampungan darurat 4. Distribusi bantuan pangan dan nonpangan 5. Dukungan untuk layanan dan menyatukan kembali keluarga setelah bencana 6. Sanitasi dan air bersih sangat penting
2	Kesiap-siagaan bencana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan pendidikan dan pelatihan Community Based 2. Disaster Program(CBDP) atau dikenal dengan program kesiapsiagaan bencana berbasis masyarakat 3. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan pelatih penanggulangan bencana sesuai dengan program Palang Merah Remaja (PMR)
3.	Pelayanan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tracing And Mailling Service (TMS) 2. Pelayanan pada lanjut usia (lansia) 3. Pelayanan bagi anak jalanan
4	Pelayanan Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif transfusi darah 2. Pelatihan dan Instruksi Pertolongan Pertama Berbasis Masyarakat (P3KM) 3. Program Pendidikan dan Pencegahan HIV/AIDS 4. Program dukungan psikologi 5. Rumah sakit/klinik PMI 6. Perawatan Keluarga (PK) Pelayanan Ambulans (AmbulanceService)

5	Program Pembinaan Remaja dan Relawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan dan peningkatan sarana dan prasarana PMR yang telah dibangun di sekolah 2. Penerimaan dan pelatihan anggota untuk Pelatihan Pembimbing PMR 3. Korps Sukarela (KSR), Tenaga Sukarela (TSR) 3. Tenaga Sukarela (TSR) dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kemanusiaan
6	Desiminasi Kepalang Merahan dan HPI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pelatihan Palang Merah kepada lembaga pemerintah, swasta dan kelompok pemuda. 2. Memberikan pendidikan kepada personel Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) tentang hukum humaniter (HPI) untuk memastikan mereka mematuhi peraturan hak asasi manusia dan hukum perang..
7	Hubungan antar lembaga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk kemitraan kolaboratif dengan lembaga-lembaga kemanusiaan seperti Satuan Tugas (Satgas) Bencana, ICRC, IFRC, Satuan Koordinasi Pelaksanaan Penanggulangan Bencana 2. (SATAKORLAK), Search and Rescue (SAR), dan lain-lain. 3. Membentuk kemitraan konstruktif dengan lembaga-lembaga bisnis dan pemerintah pusat serta daerah.

Sumber: PMI Kabupaten Labuhanbatu (2025)

e. Struktur Organisasi

Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk memudahkan suatu bisnis atau organisasi dalam membagi kegiatannya. Setiap pekerja, relawan, dan bos mengetahui batasan tanggung jawab, wewenang, dan tugasnya ketika terdapat struktur organisasi. Setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi

didasarkan pada struktur organisasinya, yang akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Bidang-bidang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi berada langsung di bawah pengawasan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Labuhanbatu. Para staf bertugas mengelola masalah-masalah teknologi di bidang-bidang tersebut. Lini dan karyawan membentuk struktur organisasi..

Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Keterangan

1. ---- : Instruksi
2. : Koordinasi

g. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Setiap organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Pimpinan bertanggung jawab atas organisasi PMI Kabupaten Labuhanbatu, dengan dukungan dari Wakil Kepala Bidang Pelayanan Sosial dan Kesehatan Masyarakat serta staf pelaksana lapangan. Untuk membantu tugas di lapangan dan di kantor, masing-masing wakil kepala bidang membawahi sejumlah karyawan. Pembagian tugas dan tanggung jawab berikut memberikan gambaran lebih rinci tentang tugas dan kewajiban tersebut:

Susunan pengurus PMI Cabang Labuhanbatu masa bakti 2024 -2029 terdiri dari:

Ketua	: Muhammad Rusli, SH, MS
Ketua Bidang Organisasi	: dr. Nauli Asdam Simbolon, M.K.M
Ketua Bidang Penanggulangan Bencana	: Ahmad Rifai Hasibuan, SH
Ketua Bidang Pelayanan Kesehatan Dan Sosial	: Yusrijal, SKM, MM
Ketua Bidang Pelayanan Darah	: Hanisah Rambe, SKM
Ketua Bidang Anggota Dan Relawan	: Fahrizal Sahputra Rambe, SH, MH
Ketua Bidang Pendidikan Dan Pelatihan	: Rahmat Siregar, S.Kep,Ns
Ketua Bidang Informasi Dan Komunikasi	: Roni Afrizal, SE
Ketua Bidang Pengembangan Sumber Daya	: Andy Syahputra, SH, M.Kn
Ketua Bidang Kerjasama Dan Kemitraan	: Zuliandi Simatupang, SH, MH
Sekretaris	: Khoirul Zaman, SE
Wakil Sekretaris	: H. Indera Agusman, SKM, MM
Bendahara	: Muhammad Asgar, SH
Anggota	: Mohammad Ibrahim, ST

a. Tugas-tugas dan Tanggung jawab

1. Ketua

Tugas dan kewajiban Ketua meliputi:

- a) Mengawasi Palang Merah Indonesia dalam mematuhi kebijakan utama dan rencana strategis organisasi, selain anggaran dasar PMI (AD dan ART) dan anggaran dasar perusahaan.
- b) Membuat serta menjalankan pilihan berdasarkan kesepakatan, melaksanakan program dan aturan organisasi, dan mengikuti kebijakan yang ditetapkan.
- c) Mengikuti pedoman ketika mewakili Palang Merah Indonesia baik di dalam negeri maupun di luar negeri Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
- d) Menjaga hubungan erat dengan semua elemen Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah di seluruh dunia.
- e) Mengawasi, mengarahkan, dan membina kebijakan utama dan rencana strategis PMI Cabang Labuhanbatu.

2. Wakil Ketua

Tugas dan kewajiban Wakil Ketua meliputi:

- a) Membantu dalam melaksanakan tugas Ketua, terutama yang terkait dengan penciptaan dan peningkatan struktur internal serta pembinaan kerja sama dan komunikasi antartingkat Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Labuhanbatu.
- b) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh ketua.

3. Staf Keuangan

Tugas dan kewajiban Staf Keuangan meliputi:

- a) Membantu Ketua dalam administrasi keuangan
- b) Mengawasi pembentukan sistem keuangan dan pengelolaan keuangan di lingkungan kantor pusat PMI Kabupaten Labuhanbatu
- c) Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan markas PMI Kabupaten Labuhanbatu
- d) Melaksanakan tugas khusus apa pun yang diberikan Ketua
- e) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas Ketua.

4. Anggota Pengurus

Tugas dan kewajiban Anggota Pengurus meliputi:

- a) Membantu ketua sesuai kemampuan masing-masing.
- b) Memberitahukan kepada Ketua baik secara tertulis maupun selama rapat manajemen Rapat pemikiran, gagasan dan pendapat tentang cara meningkatkan pelaksanaan tanggung jawab Manajemen Palang Merah Indonesia Kabupaten Labuhanbatu.
- c) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas ketua.

5. Bidang Citra dan Hubungan Antar Lembaga

Tugas dan kewajiban Bidang Citra dan Hubungan Antar Lembaga meliputi:

- a) Membangun koneksi dengan organisasi kemanusiaan lain untuk memperkuat organisasi secara eksternal.
- b) Membantu dalam penyelesaian tugas terutama yang berkaitan dengan nama baik dan hubungan antar lembaga serta pengembangan jaringan informasi dan komunikasi di lingkungan PMI Kabupaten Labuhanbatu.
- c) Melaksanakan tugas khusus apa pun yang diberikan oleh ketua

- d) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas ketua.
- e) Bidang Penanggulangan Bencana
- f) Membantu memenuhi tanggung jawab Ketua, khususnya yang berkaitan dengan manajemen bencana
- g) Memberitahukan dan mengawasi keberadaan relawan di PMI Kabupaten Labuhanbatu

6. Bidang Ambulance

Tugas dan kewajiban Bidang Ambulance meliputi:

- a) Melaksanakan tugas khusus apa pun yang diberikan oleh ketua
- b) Kumpulkan semua perlengkapan yang berhubungan dengan ambulans.
- c) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas Ketua

4.2 Metode Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Peneliti mengkategorikan peserta dalam penelitian ini menurut usia, pendidikan, dan jenis kelamin.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dapat dikategorikan menurut jenis kelamin seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.2:

Tabel 4. 2			
Kualitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	4	13,3
2.	Perempuan	26	86,7
	Total	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, responden perempuan berjumlah 26 orang (86,7%) dan laki-laki berjumlah 4 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Labuhanbatu memiliki proporsi relawan PMI perempuan yang lebih tinggi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden dapat dikategorikan berdasarkan usia, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4. 3
Kualitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1.	17 – 20 Tahun	19	63,3
2.	20 – 25 Tahun	8	26,7
3.	> 25 Tahun	3	10
Total		30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, 19 responden (63,3%) berusia antara 17 dan 20 tahun; 8 responden (26,7%) berusia antara 20 dan 25 tahun; dan 3 responden (10%) berusia lebih dari 25 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dapat dikategorikan menurut tingkat pendidikannya, seperti terlihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 4
Kualitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	%
1.	SLTA/ sederajat	9	30
2.	Diploma	3	10
3.	S1	18	60

Total	30	100,0
-------	----	-------

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, sembilan (30%) responden telah menamatkan SMA atau sederajat, tiga (10%) telah memperoleh diploma, dan delapan belas (60%) telah memperoleh gelar sarjana (S1).

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Data sampel atau populasi digunakan dalam pengolahan data untuk mengkarakterisasi atau memberikan ringkasan suatu data subjek yang diteliti dikenal sebagai statistik deskriptif. Statistik deskriptif hanya mengolah satu variabel data. Tabel, grafik, dan diagram dapat dibuat menggunakan statistik deskriptif. Pengujian statistik deskriptif terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan temuan berikut: *Social Support*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* sebagai variabel independen. Perilaku Kewargaan *Organizational* sebagai variabel dependen.

Tabel 4. 5
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Social Support	30	21	40	30.37	6.009
Perceived Organizational Support	30	21	40	32.37	5.404
Work Engagement	30	8	15	11.70	2.261
Perilaku Kewargaan Organizational	30	13	25	19.03	3.079
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Variabel *Social Support* memiliki nilai minimum sebesar 21 yang ditetapkan oleh PMI Kabupaten Labuhanbatu, nilai maksimum sebesar 40 yang ditetapkan oleh PMI Kabupaten Labuhanbatu, rata-rata sebesar 30,37, dan

simpangan baku sebesar 6,009, sesuai dengan hasil analisis deskriptif pada tabel. Selisih antara simpangan data minimum dan maksimum sebesar 6,009 karena nilai simpangan baku lebih kecil dari rata-rata.

Variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai minimum sebesar 21 yang diperoleh oleh PMI Kabupaten Labuhanbatu dan nilai maksimum sebesar 40 yang dicapai oleh PMI Kabupaten Labuhanbatu dan rata-rata sebesar 32,37 sedangkan simpangan baku sebesar 5,404. Selisih antara simpangan data minimum dan maksimum sebesar 5,404 karena angka simpangan baku lebih kecil dari rata-rata.

Menurut PMI Kabupaten Labuhanbatu variabel *Work Engagement* mempunyai nilai minimum 8 dan nilai maksimum 15. Rata-ratanya 11,70 dengan simpangan baku 2,261. Selisih simpangan data minimum dan maksimumnya 2,261 karena angka simpangan baku lebih kecil dari rata-rata.

Variabel Perilaku kewargaan *Organizational* mempunyai nilai minimum 13 yang diperoleh PMI Kabupaten Labuhanbatu dan nilai maksimum 25 yang dicapai PMI Kabupaten Labuhanbatu dan rata-rata 19,03 sedangkan simpangan bakunya 3,079. Selisih simpangan data minimum dan maksimumnya 3,079 karena angka simpangan baku lebih kecil dari rata-rata..

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana responden menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Keterlibatan *Social Support*, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement* dan Perilaku Kewarganegaraan *Organizational*. Frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat

dihitung dengan cara mengalikan skor maksimum dengan jumlah butir pertanyaan masing-masing variabel, yang kemudian dibagi menjadi lima kelompok (Umar, 2015):

$$RS = \frac{\text{Skor Maksimal-Skor Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan data diatas kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategori Skala

Skala	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

1. Analisis Deskriptif Variabel *Social Support* (X₁)

Berikut ini uraian tanggapan responden terhadap pernyataan variabel *Social Support* (X₁):

Tabel 4. 7
Jawaban Responden Untuk Variabel *Social Support* (X₁)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	PMI Kabupaten Labuhanbatu memberi Bantuan langsung seperti bantuan materi, transportasi, atau perlengkapan yang dibutuhkan relawan	3,70	Baik

2	PMI Kabupaten Labuhanbatu memberi Ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian kepada relawannya	3,60	Baik
3	PMI Kabupaten Labuhanbatu memberi Ungkapan rasa hormat, dorongan untuk maju, atau persetujuan	3,87	Baik
4	PMI Kabupaten Labuhanbatu Memberikan saran, arah, atau umpan balik yang baik kepada Relawannya	3,90	Baik
5	Saya Memiliki hubungan yang dapat diandalkan dengan relawan yang lain maupun teman sebaya	3,80	Baik
6	PMI Kabupaten Labuhanbatu Memberikan saya kesempatan untuk membantu dan merasa dibutuhkan	3,80	Baik
7	Saya Merasa diterima di PMI Kabupaten Labuhanbatu dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain	3,87	Baik
8	Merasa dicintai dan diperhatikan	3,83	Baik
Rata-Rata		3,80	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Rata-rata penilaian responden terhadap *Social Support* (X_1) adalah 3,80, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7. Pernyataan nomor 2: PMI Kabupaten Labuhanbatu memberikan ungkapan empati, perhatian, dan kepedulian kepada para relawannya mendapat penilaian terendah (nilai rata-rata 3,60), sedangkan pernyataan nomor 4: PMI Kabupaten Labuhanbatu memberikan saran, arahan, atau umpan balik yang baik kepada para relawannya mendapat penilaian tertinggi (nilai rata-rata 3,90). Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa organisasi masih belum memberikan dukungan emosional yang memadai kepada para relawan. Oleh karena itu, diharapkan organisasi akan menunjukkan empati, kepedulian, dan perhatian yang tulus untuk

mempererat hubungan dengan para relawan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih bersemangat dan mendukung. Motivasi mereka akan meningkat, pekerjaan mereka akan lebih berkualitas, dan mereka akan lebih bersemangat untuk berkontribusi.

2. Analisis Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support* (X₂)

Untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X₂) tanggapan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Variabel *Perceived Organizational Support* (X₂)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	PMI Kabupaten Labuhanbatu menghargai pendapat relawannya	4,03	Baik
2	PMI Kabupaten Labuhanbatu sangat peduli terhadap kesejahteraan relawan.	4,17	Baik
3	PMI Kabupaten Labuhanbatu benar-benar mempertimbangkan cita-cita dan nilai relawan.	4,17	Baik
4	PMI Kabupaten Labuhanbatu menawarkan dukungan kepada relawan yang menghadapi masalah atau tantangan.	3,97	Baik
5	Ketika relawan mengakui kesalahan mereka, organisasi akan memaafkan mereka	4,10	Baik
6	PMI Kabupaten Labuhanbatu akan mengambil manfaat dari relawan jika ada peluang	3,93	Baik
7	PMI Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan perhatian terhadap relawan	4,03	Baik
8	PMI Kabupaten Labuhanbatu bersedia membantu jika	3,97	Baik

relawan membutuhkan sesuatu			
	Rata-Rata	4,05	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah), 2025

Berdasarkan tabel berikut, tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang *Perceived Organizational Support* (X_2) memiliki skor rata-rata 4,05. Pernyataan nomor dua, “PMI Kabupaten Labuhanbatu sangat peduli terhadap kesejahteraan relawan,” dan pernyataan nomor tiga, “PMI Kabupaten Labuhanbatu sangat memperhatikan cita-cita dan nilai-nilai relawan,” memperoleh penilaian tertinggi dengan rata-rata masing-masing 4,17 dan 3,93. Indikator yang memperoleh penilaian terendah adalah “Organisasi akan memanfaatkan karyawan jika ada kesempatan.” Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa PMI Kabupaten Labuhanbatu masih memiliki tingkat eksploitasi relawan yang rendah. Oleh karena itu, PMI Kabupaten Labuhanbatu diharapkan dapat Berikan sukarelawan kesempatan untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan, termasuk pengembangan keterampilan dan bahkan kemungkinan jalur karier. Selain itu, relawan dapat memperluas jangkauan komunitas organisasi, menyumbangkan antusiasme mereka sendiri untuk tujuan tersebut, dan secara positif memengaruhi baik individu maupun organisasi.

3. Analisis Deskriptif Variabel *Work Engagement* (X_3)

Berikut ini uraian jawaban responden terhadap pernyataan variabel *Work Engagement* (X_3):

Tabel 4. 9
Jawaban Responden Untuk Variabel *Work Engagement* (X_3)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya melaksanakan tugas saya secara efektif dan mengerjakan setiap pekerjaan dengan gembira dan bahagia. Ketulusan dalam mengarahkan upaya terbaik dalam bekerja.	3,93	Baik
2	Menurut pendapatku, seninya memiliki potensi untuk memberinya inspirasi besar di tingkat sosial dan pribadi.	3,87	Baik
3	Saya kerap kali berusaha keras untuk mengesampingkan pekerjaan saya, memfokuskan diri sepenuhnya pada pekerjaan itu, dan merasa senang saat memikirkan harus bekerja tanpa henti.	3,90	Baik
Rata-Rata		3,90	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah), 2025

Berdasarkan tabel berikut, tanggapan responden terhadap *Work Engagement* (X_3) memiliki skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,90. Pernyataan nomor satu, “Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan juga memiliki rasa senang atau bahagia terhadap setiap pekerjaan,” memperoleh penilaian tertinggi. Pernyataan nomor dua, “Menurut saya, seninya berpotensi memberi inspirasi besar pada tingkat sosial dan pribadi.” memperoleh penilaian terendah, dengan skor rata-rata sebesar 3,87. Kesungguhan dalam mengarahkan upaya maksimal saat bekerja memperoleh skor terendah, yaitu 3,93. Diharapkan organisasi dapat memberikan inspirasi yang baik baik secara pribadi maupun

sosial yang membuatnya relevan, sulit, dan memiliki pengaruh yang bermanfaat, karena ditemukan bahwa dedikasi PMI Kabupaten Labuhanbatu terhadap relawannya masih buruk. Misalnya, pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi seseorang, menawarkan peluang untuk memberikan kontribusi yang membangun, atau memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan baik individu maupun masyarakat.

4. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Kewargaan *Organizational* (Y)

Untuk variabel Perilaku Kewargaan *Organizational* (Y) tanggapan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10

Jawaban Responden Untuk Variabel Perilaku Kewargaan *Organizational* (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya menawarkan dukungan yang tidak diharuskan dari saya, seperti membantu relawan baru dalam menyelesaikan tugas mereka dan memberikan waktu mereka secara sukarela kepada orang lain.	3,70	Baik
2	Saya memiliki pendekatan yang penuh hormat dan ramah terhadap rekan kerja dan mematuhi peraturan dan atasan dalam organisasi atau perusahaan.	4,00	Baik
3	Saya dapat mengamati perubahan apa pun yang terjadi atau dialami oleh organisasi, menawarkan wawasan yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah organisasi, dan menjaga serta	4,07	Baik

	melestarikan aset perusahaan.		
4	Saya teliti dalam manajemen waktu, memiliki tingkat kehadiran yang baik, dan siap bekerja lembur.	3,53	Baik
5	Saya menunjukkan perilaku yang memperlihatkan kesediaan atau toleransi saya untuk menghadapi situasi yang menantang atau tidak menyenangkan tanpa keberatan.	3,73	Baik
	Rata-Rata	3,80	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah), 2025

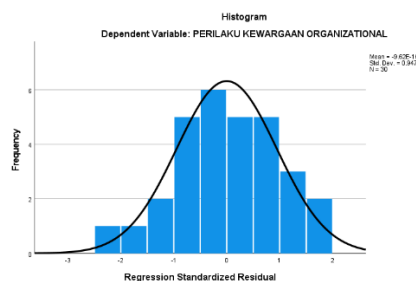
Berdasarkan tabel berikut, skor rata-rata jawaban responden pada Perilaku Kewargaan *Organizational* (Y) adalah 3,80. Pernyataan nomor empat memiliki skor terendah (skor rata-rata 3,53): Saya bersedia bekerja lembur, memiliki tingkat kehadiran yang baik, dan memperhatikan bagaimana saya menggunakan waktu saya. Dengan skor rata-rata 4,07, pernyataan nomor tiga memperoleh skor tertinggi: Saya dapat mengikuti perubahan yang terjadi atau dialami oleh perusahaan, memberikan saran yang dapat membantu memecahkan tantangan organisasi, dan menjaga serta memelihara sumber daya yang menjadi milik organisasi. Oleh karena itu, seperti diketahui bahwa relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu masih memiliki nilai kehati-hatian yang rendah. Oleh karena itu, diharapkan PMI Kabupaten Labuhanbatu lebih menekankan pada manajemen waktu dan menginspirasi relawan dengan mendorong mereka untuk menggunakan waktu mereka dengan lebih bijaksana, hadir secara teratur, dan siap untuk bekerja lembur dalam rangka mendukung organisasi dan meningkatkan kinerja.

4.3 Metode Analisis Statistik

4.3.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data serupa atau mengikuti distribusi normal. Situmorang (2014) menyatakan bahwa untuk memastikan apakah data terdistribusi normal, penulis mengamati grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang konsisten dengan distribusi normal dan grafik probabilitas yang menunjukkan nilai teoretis (sumbu x) terhadap nilai sampel (sumbu y). Jika tidak terdapat kemiringan kiri maupun kanan dalam distribusi data pada grafik histogram berbentuk lonceng, variabel dianggap terdistribusi normal. Grafik di bawah ini menampilkan hasil pengujian:



Gambar 4. 2 Histogram Pada Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Gambar 4.2 Data sisa terdistribusi normal, seperti yang terlihat dari distribusi data berbentuk lonceng yang tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal terdistribusi secara teratur, dilakukan *Uji Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil *uji Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4. 11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		.951
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.945
		Upper Bound	.956

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Variabel residual terdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2 tailed) adalah 0,200 dan lebih tinggi dari nilai signifikan (0,05), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9. Data dianggap normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,073 kurang dari 1,96, yang menunjukkan bahwa Distribusi teoritis dan empirisnya identik.

b. Uji Heteroskedastisitas

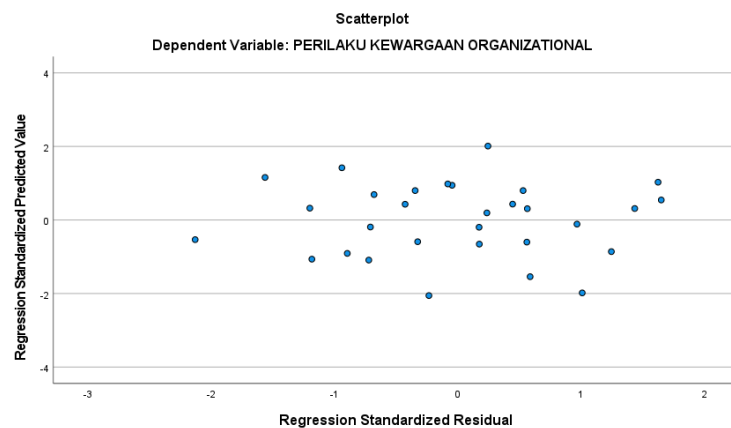
Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan varians; tidak adanya heteroskedastisitas merupakan model yang ideal. Gambar berikut menunjukkan cara menentukan apakah heteroskedastisitas hadir dalam suatu model: Model Scatterplot dan Uji Glejser. Analisis gambar dari scatterplot menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak memiliki heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data tersebar di sekitar angka 0 atau di atas dan di bawahnya.

- b. Bagian atas dan bawah bukanlah satu-satunya tempat titik data mengelompok.
- c. Titik-titiknya tidak boleh tersebar dalam pola bergelombang yang makin melebar, makin menyempit, lalu makin melebar lagi.

Untuk mengatasi kekurangannya, uji Glejser dapat dikombinasikan dengan teknik statistik. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika tidak ada variabel independen yang memengaruhi nilai absolut (abs) variabel dependen dengan cara yang signifikan secara statistik. Jika kemungkinan signifikansi lebih tinggi dari tingkat keyakinan 5%, model regresi tidak bertanggung jawab atas heteroskedastisitas.

1. Metode Visual, Gambar 4.4 menampilkan grafik heteroskedastisitas berikut:



Gambar 4. 3 Grafik Heteroskedastitas
Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Model regresi dikatakan tidak memiliki heteroskedastisitas jika titik-titiknya terdistribusi secara acak, tidak memiliki pola yang jelas, dan turun atau naik melebihi nol pada sumbu Y, menurut analisis grafis. Karena titik-titiknya terdistribusi secara acak, Gambar 4.6 menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

2. Pendekatan Statistik

Salah satu teknik statistik untuk melakukan hal ini adalah uji Glejser. Hasil protokol uji Glejser ditampilkan dalam Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Glejser Heterokedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.643	.526
	Social Support	.414	.683
	Perceived Organizational Support	.079	.937
	Work Engagement	-.608	.548

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Variabel independen X_1 (0,683), X_2 (0,937), dan X_3 (0,548) tidak signifikan secara statistik dalam memengaruhi variabel dependen residual absolut (abs_res), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12. Heteroskedastisitas bukanlah hasil dari model regresi, menurut probabilitas signifikansi di atas tingkat keyakinan 5%.

c. Uji Multikolinearitas

Ketika model memiliki dua atau lebih variabel independen analisis regresi berganda memiliki korelasi atau hubungan yang kuat, ini dikenal sebagai multikolinearitas. Untuk menentukan apakah multikolinearitas ada atau tidak, seseorang dapat memeriksa toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) $Tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.

- 4) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.13 menampilkan temuan pemrosesan uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Social Support	.855	1.169
	Perceived Organizational Support	.864	1.157
	Work Engagement	.966	1.036

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Tabel 4.13 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas karena X_1 (1,169), X_2 (1,157), dan X_3 (1,036) semuanya mempunyai nilai VIF di bawah 10. Selanjutnya, nilai toleransi X_1 (0,855), X_2 (0,864), dan X_3 (0,966) $> 0,1$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistics Product and Service Solution*) versi 27.0. Hasilnya adalah sebagai berikut: Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan dampak atau hubungan antara faktor-faktor independen (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel dependen (Y):

Tabel 4. 14
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.906	5.098	

Social Support	.261	.076	.509
Perceived Organizational Support	.307	.084	.540
Work Engagement	.690	.191	.507

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Nilai koefisien setiap variabel ditunjukkan pada Tabel 4.14 di atas:

- a) Konstanta (a) = 6,906. Angka ini menunjukkan bahwa Perilaku Kewargaan *Organizational* sebesar 6,906 tanpa adanya variabel *Social Support*, *Perceived Organizational Support* yang Dirasakan, dan *Work Engagement* yang semuanya bernilai nol..
- b) Koefisien X_1 (b_1) = 0,261. Menurut angka ini, Perilaku Kewargaan *Organizational* akan meningkat sebesar 0,261 untuk setiap peningkatan satu unit dalam *Social Support*.
- c) Koefisien X_2 (b_2) = 0,307. Menurut angka ini, Perilaku Kewargaan *Organizational* akan meningkat sebesar 0,303 untuk setiap peningkatan satu unit dalam *Perceived Organizational Support* yang Dirasakan.
- c) Koefisien X_3 (b_3) = 0,690. Menurut angka ini, Perilaku Kewargaan *Organizational* akan meningkat sebesar 0,690 untuk setiap peningkatan satu unit dalam *Work Engagement*.

Model persamaan regresi berikut dapat dibuat menggunakan nilai-nilai ini:

$$Y = 6,906 + 0,261X_1 + 0,307X_2 + 0,690X_3$$

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengaruh *Social Support*, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Y) sebagian

dibuktikan dengan menggunakan uji parsial (Uji-T). Sementara nilai t-tabel yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $1,70562 = 1,706$, nilai t diperoleh dari temuan SPSS.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.355	.187
Social Support	3.412	.002
Perceived Organizational Support	3.639	.001
Work Engagement	3.613	.001

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Hipotesis 1:

Variabel *Social Support* (X_1) memiliki nilai T hitung sebesar 3,412 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002, berdasarkan hasil perhitungan data Tabel 4.15. Nilai taraf signifikansi tersebut adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung ($3,412 > t$ tabel ($1,706$)) jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu, *Social Support* memiliki pengaruh yang cukup baik dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational*. Ini membuktikan diterimanya teori tersebut.

Hipotesis 2:

Nilai variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) menghasilkan nilai T sebesar 3,639 dan taraf signifikansi sebesar 0,001, sesuai dengan hasil perhitungan data pada Tabel 4.15. Taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t ($3,639 > t$ tabel ($1,706$)) jika dibandingkan dengan nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang besar dan parsial positif terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* Relawan Kabupaten

Labuhanbatu. Hal ini menunjukkan bahwa gagasan tersebut dapat dipertahankan. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Hipotesis 3:

Nilai variabel *Work Engagement* (X_3), nilai t hitung, dan taraf signifikansi masing-masing sebesar 3,613 dan 0,001, Berdasarkan hasil perhitungan data pada Tabel 4.15, t hitung (3,613) $>$ t tabel (1,706) jika dibandingkan dengan nilai t tabel, dan ambang batas signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada Relawan Kabupaten Labuhanbatu memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational*. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa teori tersebut dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima..

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen, digunakan uji F. Berdasarkan indikasi uji, H_0 ditolak dan H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel; jika F hitung $<$ F tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan (uji F) ditunjukkan pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		F	Sig.
1	Regression	8.877	.001 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Tabel 4.16 di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,877 dan nilai Sig sebesar 0,001. Nilai F tabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan

derajat kebebasan df_1 (3) dan df_2 (25) pada $\alpha = 0,05$ atau 2,99. Lebih lanjut, nilai ambang batas signifikansi adalah $0,01 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } (8,877) > F \text{ tabel } (2,99)$ jika nilai F hitung dan nilai F tabel dibandingkan. Hal ini menunjukkan bagaimana *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* secara signifikan memengaruhi Perilaku Kewargaan *Organizational* pada Relawan PMI di Kabupaten Labuhanbatu. Oleh karena itu, teori ini dapat diadopsi.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Nilainya berkisar dari 0 hingga 1. Model regresi dapat menjelaskan lebih sedikit atau lebih buruk jika semakin dekat dengan nol; di sisi lain, semakin dekat dengan satu, semakin baik. Ukuran koefisien determinasi ditampilkan dalam Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4. 17
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.449	2.286

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Kolom Adjusted R Square sebesar 0,449 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2). Angka ini menunjukkan bahwa *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* berkontribusi sebesar 44,9% terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu. Namun, faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 55,1%.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh *Social Support* Terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan uji t , *Social Support* (X_1) memiliki nilai t sebesar 3,412 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t (3,412) melebihi nilai t -tabel (1,706). H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Perilaku Kewargaan *Organizational* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *Social Support* (X_1) Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian “Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Wanita PT Inka dengan Work Family Enrichment sebagai Variabel Mediasi” oleh Arithea Ayu Amritha W. & Ahmad Rizki Sridadi (2020) sejalan dengan hal tersebut. Penelitian ini menggunakan work-family enrichment sebagai variabel mediasi untuk menguji dampak dukungan sosial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional di kalangan karyawan perempuan di PT Inka. Sebanyak 62 karyawan perempuan menjadi sampel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, dengan work-family enrichment yang bertindak sebagai variabel mediasi, dukungan sosial secara signifikan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional. *Social Support* di tempat kerja memiliki efek positif pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Dukungan sosial dapat meningkatkan kesenangan di tempat

kerja dan memotivasi individu untuk melakukan tindakan di luar kewajiban formal mereka yang berkontribusi pada efisiensi organisasi.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu

Perceived Organizational Support (X_2) memiliki nilai t sebesar 3,639 dan tingkat signifikansi 0,001 menurut uji-T. Nilai t (3,639) lebih tinggi daripada nilai t tabel (1,706) jika dibandingkan. Namun, H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Perilaku Kewargaan *Organizational* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) yang dirasakan pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Organizational Commitment*, dan *Work Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” oleh Yusni Restanti, Ignatius Soni Kurniawan, dan Nala Tri Kusuma (2024) sejalan dengan hal tersebut. Menurut temuan penelitian, perilaku kewarganegaraan organisasional dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persepsi keterlibatan kerja dan dukungan organisasional. Perilaku kewarganegaraan organisasional tidak terlalu dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Memperkuat gagasan dukungan organisasional dan keterlibatan kerja memiliki konsekuensi ketika organisasi memupuk perilaku kewarganegaraan organisasional.

Kewarganegaraan dalam Organisasi Dukungan organisasi memengaruhi perilaku dengan cara yang menguntungkan dipersepsikan atau nyata. Kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasional meningkat seiring dengan tingkat dukungan organisasional yang dipersepsikan.

3. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu

Dapat disimpulkan bahwa pada kalangan Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu, variabel *Work Engagement* (X_3) mempunyai pengaruh parsial yang baik dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Uji t menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* (X_3) mempunyai nilai t sebesar 3,613 dan taraf signifikansi 0,001, dengan nilai $t(3,613) > t \text{ tabel}(1,706)$ jika dibandingkan dengan nilai t tabel.

Penelitian “Peran *Work Engagement* dalam Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” oleh Agnes Ike Prasasty dan Sutianingsih (2024) sejalan dengan hal tersebut. Simpulan analisis menunjukkan bahwa rasa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap *work engagement*. Lebih jauh lagi, perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan kerja yang positif. Meningkatnya dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja karyawan dan dampaknya dalam mendorong tindakan proaktif oleh anggota staf di luar tugas rutin mereka merupakan hasil dari hal ini. Studi ini

menawarkan implikasi yang berguna bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Untuk membantu mencapai tujuan umum bisnis, keterlibatan organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Dampak keterlibatan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) cukup besar dan positif. Semakin banyak individu yang terlibat dalam pekerjaan, semakin banyak pula perilaku OCB yang mereka tunjukkan.

4. Pengaruh *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan hasil penelitian, pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), nilai F-hitung adalah 8,877 dan nilai F-tabel adalah 2,99. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak karena nilai F-tabel $8,877 > F\text{-tabel } 2,99$. Berdasarkan hasil penelitian, *Social Support*, *Perceived Organizational Support* yang Dirasakan, dan *Work Engagement* semuanya berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* di antara relawan PMI di Kabupaten Labuhanbatu pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,449. Berdasarkan hasil penelitian ini, *Social Support*, *Perceived Organizational Support* yang Dirasakan, dan *Work Engagement* semuanya berdampak pada 44,9% Perilaku Kewargaan *Organizational* relawan PMI di Kabupaten Labuhanbatu. Namun, faktor-

faktor tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti gaji, kondisi kerja, dan budaya tempat kerja, berdampak pada 55,1% sisanya.

Social Support, *Perceived Organizational Support* yang Dirasakan, dan *Work Engagement* dapat memiliki efek positif pada Perilaku Kewargaan *Organizational*. *Social Support*, *Perceived Organizational Support* yang dirasakan kuat, dan *Work Engagement* yang tinggi dapat menginspirasi karyawan untuk menunjukkan tindakan pro-sosial dan sukarela yang menguntungkan organisasi. Secara umum, lingkungan kerja yang menguntungkan untuk pengembangan dan penerapan Perilaku Kewargaan *Organizational* dapat dihasilkan dengan menggabungkan dukungan sosial, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan tinggi, dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas sumber daya manusianya, perusahaan harus memberikan pertimbangan khusus pada faktor-faktor ini.