

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU ORGANISASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN LUWU

Factor Analysis Affect Citizenship Organizational Behavior Nursein Batara Guru Regional General Hospital Of Luwu Regency

Hairuddin Safaat¹ Jumadil²

^{1,2} AKPER Sawerigading PEMDA Luwu

Alamat Korespondensi: Perum. Griya Setuju Blok G.10

Hp. 0812 2222 451 Email : hsiraja@yahoo.co.id¹, athilshipate@yahoo.com²

ABSTRACT

The needs of nurses who have the category of "good citizen" is the main concern that can not be ignored by management because it will have a positive impact on the organization.

The purpose of this research is to analyze the influence of workload, job satisfaction and organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior nurses. The research involved 104 implementer nurses. Data excavation techniques used questionnaires and interviews. Data were analyzed by regression analysis, t test, F test and coefficient of determination.

The result of the research at the 5% significance level shows that: Workload has positive effect not significant to OCB nurse (regression coefficient: 0.116, p value: 0.245). The variables that give positive and significant influence to the nurse OCB are job satisfaction (regression coefficient: 0,226 and p value: 0,022) and organizational commitment (regression coefficient: 0,253 and p value: 0,012). Workload, job satisfaction and organizational commitment simultaneously give positive and significant influence to OCB nurse (F arithmetic: 4.836) with sig value: 0,003). Organizational commitment was the most dominant variable significantly influence the organizational citizenship behavior of nurses in the context of nurses in Batara Guru regional hospital, Luwu regency.

Keywords : Work load, job satisfaction, organizational commitment, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Kebutuhan perawat yang memiliki kategori "good citizen" merupakan perhatian utama yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen karena akan berdampak positif pada organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat. Penelitian melibatkan 104 perawat pelaksana. Teknik penggalan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Data dianalisis dengan analisa regresi, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil studi pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB perawat (p value:0.245). Variabel yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat adalah kepuasan kerja (p value: 0,022) dan komitmen organisasi (p value: 0,012). Beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat (F hitung :4.836, sig : 0,003). Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat dalam konteks perawat di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu.

Kata kunci : Beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi,Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Studi tentang perilaku organisasi semakin berkembang sejalan dengan kesadaran bahwa perilaku individu berpengaruh pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Perilaku positif sumber daya manusia (SDM), akan menciptakan lingkungan kerja nyaman dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif akan menumbuhkan suasana kerja tidak kondusif (Wibowo, 2015).

Rumah sakit merupakan organisasi publik dengan karakteristik jasa pelayanan yang unik, kompleks dan berbeda dengan organisasi publik lainnya. Organisasi rumah sakit padat akan sumber daya manusia (SDM). Keadaan ini menjadi dasar beragamnya perilaku SDM di rumah sakit. Sehingga perilaku SDM di organisasi rumah sakit menjadi bagian penting dalam mencapai tujuan akhir organisasi tersebut.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sekitar 40 – 60 % (Swansburg, 2000).

Dalam melaksanakan tugasnya perawat dituntut harus mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tanpa mengeluhkan kondisi dan keadaan pekerjaannya. Dalam melaksanakan asuhan keperawatan perawat harus menampilkan kontak fisik dan inderawi serta emosi yang selalu siap melayani pasien secara kompeten, tulus dan penuh pengabdian dan melakukan tugas ekstra lainnya selain tugas pokok yang harus dilakukan.

Perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku *in role* atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja

melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku *extra role* yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Para perawat dapat dengan sukarela melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan di saat-saat pasien sangat membutuhkan, perawat juga bisa membimbing ritual keagamaan sesuai dengan keyakinan pasien, dan dalam kondisi sakaratul maut perawat berkewajiban mengantarkan klien agar wafat dengan damai dan bermartabat. Selain itu, pada situasi dan kondisi tertentu terkadang perawat juga harus bertukar *shift* kerja dengan rekan perawat yang lain dan bahkan harus menggantikan rekannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Fatdina, 2009).

Kebutuhan terhadap perawat yang memiliki kategori “*good citizen*” merupakan perhatian utama yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen karena akan berdampak positif pada organisasi atau kinerja kelompok. Dengan demikian rumah sakit harus mencari cara untuk mengetahui dan memahami perilaku karyawan (*employee behavior*) khususnya yang dapat meningkatkan fungsi organisasi secara agregat dengan efisien dan efektif, atau dalam terminologi disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku prososial (Kritner & Kinicki, 2014).

Menurut Organ & Konovski, 1989 (dalam Wasposito, 2012) bahwa OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan.

Jika perawat memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Perilaku ini diperlukan mengingat

pelayanan keperawatan merupakan proses interaksi perawat dengan pasien dan tenaga nilai yang mendasari profesi keperawatan. Jadi secara konsep maupun empiris OCB merupakan perilaku yang penting dimiliki oleh perawat karena adanya OCB akan meningkatkan kinerja setiap perawat sehingga meningkatkan mutu pelayanannya. Kesehatan di rumah sakit serta merupakan nilai-nilai yang mendasari profesi keperawatan. Jadi secara konsep maupun empiris OCB merupakan perilaku yang penting dimiliki oleh perawat karena adanya OCB akan meningkatkan kinerja setiap perawat sehingga meningkatkan mutu pelayanannya.

Upaya memunculkan OCB pada perawat tentunya perawat harus merasa puas terlebih dahulu. Apabila perawat sudah merasa senang, puas dan nyaman dalam bekerja akan memunculkan perilaku OCB. Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya (Kreitner & Kinicki, 2014). Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya (Robbins & Judge, 2012). Penelitian Amalia (2014) menunjukkan bahwa kualitas kerja memengaruhi OCB, kepuasan kerja secara langsung memengaruhi OCB perawat. Penelitian lainnya oleh Nurfadhillah (2014), menyimpulkan komitmen organisasi, budaya dan struktur organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pemunculan OCB pada perawat adalah beban kerja. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menyulitkan perawat memberikan waktunya pada perawat lain yang memiliki kesulitan

dalam bekerja, membagi keahliannya, dan mengambil langkah untuk mencegah terjadinya masalah dengan perawat lain, dan membuat anggota perawat lainnya lebih produktif.

Hasil penelusuran data awal mengindikasikan perawat di RSUD Batara Guru masih memiliki persoalan berkaitan dengan perilaku prososial (OCB). Masih dijumpai perawat yang tidak disiplin dalam jam kerja seperti datang terlambat dan pulang lebih awal, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan tugas seperti mengurus urusan keluarga, banyak mengeluh dan masih sering terjadi konflik antar perawat yang umumnya bersifat pribadi. Kondisi ini mencerminkan operasionalisasi OCB pada perawat masih rendah diduga berkaitan dengan faktor beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan survei analitik menggunakan *Cross Sectional Studi*. Penelitian melibatkan sampel 104 perawat pelaksana dengan *proportionate stratified random sampling* di seluruh ruang rawat inap RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu. Penggalan data dengan kuesioner dan wawancara. Analisis data dengan Regresi Linier, Uji t, Uji F, dan Koefisiensi Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Deskripsi Subjek Kasus

Karakteristik	N : 104	(%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	17	16.3
Perempuan	87	83.7
Umur :		
≤31 tahun	47	45.2
>31 tahun	57	54.8
Pendidikan :		
D.III Keperawatan	51	49.0
S1 keperawatan/ners	53	51.0
Masa Kerja :		
≤ 5 tahun	43	41.3
>5 tahun	61	58.7
Jenis kepegawaian:		
PNS	43	41.3
Honorer	11	10.6
Sukarela	50	48.1

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017

Karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Batara Guru yang lebih banyak wanita sehingga akan lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain. Sebagian besar berumur >31 tahun (58.8 %), masa kerja berhubungan dengan senioritas seorang pekerja di dalam organisasi sehingga secara kejiwaan pekerja yang lebih tua akan memiliki kematangan, ketenangan dan ketekunan dalam bekerja.

Masa kerja yang sebagian besar >5 tahun (51 %) yang merupakan kelompok perawat yang lebih senior sehingga mempunyai kemampuan analisis yang lebih baik, berpikir secara rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan toleran terhadap pandangan orang lain. Berdasarkan jenis kepegawaian sebagian tenaga sukarela (48.1 %) dan terkecil tenaga honorer (41.3 %). Status kepegawaian merupakan salah satu simbol kelas yang memberikan kesempatan atau fasilitas hidup tertentu (*life-chances*) bagi warganya seperti keselamatan serta standar hidup dan mempengaruhi gaya dan perilaku hidup (*life-style*) warganya.

Tabel 2
Beban Kerja Perawat

Beban Kerja	n	Max-min	Mean	SD
VIP	13	75.33-46	62.54	11.02
Kelas I	13	75-47.67	62.38	10.29
Kelas II	12	71-46-67	60.44	8.13
Anak	11	72-48.33	65.88	6.91
Perinat	7	77-58.33	66.67	5.81
Bedah	22	83.33-60.67	72.27	6.25
Interna	15	83.67-58.67	71.98	6.99
ICU	11	84.33-62.57	76.97	6.05
Total	104	84.33-46	67.86	9.39

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017

Beban kerja mental yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap diperoleh nilai

rata-rata sebesar 67.86 dengan standar deviasi 9.39 sehingga tingkat beban kerja perawat terbanyak berkisar 77.25-58.47. Disimpulkan rata-rata beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu dikategorikan kedalam beban kerja mental tinggi. Beban kerja perawat dengan kategori sangat tinggi di ruang ICU (mean 76.97) dengan standar deviasi 6.05 sehingga tingkat beban kerja perawat terbanyak berkisar 83.02-70.91.

Tabel 3
Kepuasan Kerja perawat

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
gaji	104	4.00	13.00	850.00	8.1731	2.01664
promosi	104	6.00	19.00	1399.00	13.4519	2.31450
rekan	104	3.00	15.00	1043.00	10.0288	1.93815
penyelia	104	6.00	19.00	1405.00	13.5096	2.25980
pekerjaan	104	10.00	24.00	1750.00	16.8269	2.56353
Valid N (listwise)	104	45.00	75.00	6447.00	61.9904	5.53102

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada *range* ketiga (cukup), yaitu 61.99. Dari 104 orang responden yang diteliti menunjukkan bahwa aspek pekerjaan memiliki nilai rata-rata tertinggi (16.83), artinya, pekerjaan paling dominan dalam membentuk konstruk kepuasan kerja para perawat.

Hal ini menunjukkan bahwa perawat menyukai dan menilai pekerjaannya memberi kesempatan mereka untuk dapat menggunakan kemampuan dan keterampilannya sesuai dengan keahliannya. Pekerjaan itu sendiri yaitu unsur-unsur dalam pekerjaan seperti adanya tantangan, kesempatan belajar dan variasi dalam pekerjaan akan menarik minat seseorang dan dengan sendirinya akan membuat seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya. Ciri-cirinya yaitu pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan.

Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja.

Gaji yang diterimanya memiliki nilai rata-rata terendah (8,17), artinya responden menilai gaji yang diterima tidak liner dengan harapannya. Hal ini mencakup kepuasan terhadap jumlah yang diterima, persepsi keadilan dari sistem penggajian, dan bentuk imbalan lain seperti jaminan kesejahteraan yang menunjukkan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawannya.

Tabel 4.
Komitmen Kerja Perawat

	Min	Max	Sum	Mean	SD
Affective	16.00	36.00	2897.00	27.8558	4.86201
Continuance	17.00	33.00	2691.00	25.8750	4.02344
Normative	18.00	32.00	2657.00	25.5481	3.54412
Valid N (listwise)	56.00	94.00	8245.00	79.2788	9.10399

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017.

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa dari 104 responden memiliki komitmen organisasi berada pada *range* ketiga (cukup), yaitu 79.28. Artinya subjek penelitian ini dominan memiliki komitmen organisasi pada kategori cukup, hal ini dikarenakan komitmen organisasi adalah sikap kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dimensi komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah komitmen afektif (27.86) dalam range kategori cukup, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki ikatan emosional yang cukup kuat dengan organisasinya.

Hal ini kurang sejalan dengan pernyataan Zurnali (2010), bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit memiliki komitmen afektif yang kuat untuk tetap bekerja di Rumah Sakit tersebut. Dimensi berkomitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) memiliki nilai rata-rata (25.88) kategori cukup. Pada dasarnya komitmen ini terjadi karena kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal lain untuk mendapatkan pendapatan (Greenberg dan Baron, 2003).

Sedangkan dimensi komitmen organisasi dengan nilai rata-rata terendah adalah komitmen normatif (25.55) meskipun masih dalam range kategori cukup. Artinya keinginan responden untuk tetap berada dalam organisasi pada taraf cukup, sehingga memungkinkan responden dapat saja meninggalkan organisasinya.

Komitmen normatif muncul karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan sehingga karyawan mempunyai kewajiban moral untuk melakukan tindakan imbal balik pada organisasi tempat mereka bekerja (Allen & Meyer, 1997).

Tabel 5.
OCB Perawat

	Min	Max	Sum	Mean	SD
Altruisme	6.	15.	1128.	10.8462	2.17563
Courtesy	7.	15.	1162.	11.1731	1.75401
Civic_firtue	6.	15.	1157.	11.1250	1.99848
Conscientiousness	6.	15.	1198.	11.5192	2.28962
Sportmanship	6.	15.	1164.	11.1923	2.19034
Valid N (listwise)	34.	69.	5809.	55.8558	7.43701

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden memiliki *Organizational Citizenship Behavior* berada pada *range* keempat (tinggi), yaitu (55.86), sehingga dapat diprediksi bahwa responden akan memberikan kontribusi yang tinggi untuk organisasinya.

OCB yang dimiliki perawat cenderung berbentuk *conscientiousness* (11.52) ataupun perilaku yang melebihi standar

minimum yang dipersyaratkan bagi seorang perawat seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan lain sebagainya. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, selain itu juga datang segera jika dibutuhkan.

Hasil penelitian ini tidak seirama dengan penelitian Fitria (2015) yang menemukan *courtesy* atau perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh orang lain sebagai pembentuk OCB tertingi pada perawat. Demikian halnya dengan penelitian Akira (2015) yang menemukan aspek *conscientiousness* perawat di sebuah rumah sakit yang cenderung rendah.

Sedangkan dimensi *organizational citizenship behavior* paling rendah adalah *altruisme* dengan mean sebesar 10.85. Hasil penelitian ini sejalan dengan Akira (2015) yang menyimpulkan *altruisme* perawat di sebuah rumah sakit secara umum cenderung rendah. Dimensi *altruisme* berkaitan dengan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, selain itu membantu pelanggan jika membutuhkan bantuan. Perilaku altruistik hendaknya didorong agar meningkatkan tingkat kesadaran bagi perawat dan semakin memahami secara mendalam selain tanggung jawab pribadi adanya saling kebergantungan dalam suatu kesatuan organisasi.

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.505	12.125		1.196	.234
1 beban_OCB	.092	.079	.116	1.170	.245
Kepuasan_OCB	.302	.130	.226	2.328	.022
komitmen_OCB	.207	.081	.253	2.556	.012

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017

Persamaan yang terbentuk dari Tabel 5.6 di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 14.505 + 0,092 X_1 + 0,302 X_2 + 0,207 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 14.505. Angka tersebut menunjukkan tingkat OCB bila tingkat beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi diabaikan.
2. Variabel beban kerja kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.092. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh positif beban kerja terhadap tingkat OCB. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan beban kerja, maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0.092 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.302. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap tingkat OCB. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan kerja, maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0.302 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.207. Hal ini juga menunjukkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan komitmen maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar koefisien penyalinya 0.207 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
5. Dari ketiga nilai antara variabel beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terdapat perbedaan dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh lebih besar terhadap OCB dibanding beban kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 7.
Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.101	7.05340

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB perawat. Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.127 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 12.7% OCB perawat dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independent yang digunakan, yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 87.3 %, dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan sangat rendah karena R Square (R^2) bernilai lebih rendah dari dari faktor yang mempengaruhi OCB.

Tabel 8
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.505	12.125		1.196	.234
	beban_OCB	.092	.079	.116	1.170	.245
	Kepuasan_OCB	.302	.130	.226	2.328	.022
	komitmen_OCB	.207	.081	.253	2.556	.012

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2017

1. Pengaruh beban kerja terhadap OCB

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel beban kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.170 koefisien regresi sebesar 0.116 dan nilai probabilitas sebesar 0.245 yang lebih besar dari 0.05 maka H_1 di tolak, dengan demikian hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap OCB (Y) tidak diterima. Dalam hal ini beban

kerja berpengaruh positif dan namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata beban kerja mental dengan kebutuhan *Mental demand* (MD), *Physical demand* (PD), *Temporal demand* (TD), *Performance* (P), *Frustration level* (FR) bukan menjadi faktor yang signifikan terhadap OCB pada perawat. Beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Batara Guru berkisar 73.56-51.52, dikategorikan mengalami beban kerja tinggi. Kondisi ini menempatkan perawat sulit melakukan tugas ekstra seperti perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela.

Meskipun beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Batara Guru tergolong tinggi, akan tetapi beban kerja yang dialokasikan pada setiap perawat di ruang rawat inap sudah sesuai dengan kemampuan setiap perawat. Hal ini disebabkan karena indikator dari beban kerja yang diteliti dalam penelitian ini yakni beban kerja mental telah diterima dan dikelola dengan baik. Sehingga meskipun pengaruhnya tidak signifikan akan tetapi masih memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini memberikan arti bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja para perawat akan tetap berperilaku OCB.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sitepu (2013) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara parsial dari beban kerja terhadap kinerja karyawan hal ini karena beban kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan keadaan para karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.328 koefisien regresi

sebesar 0,226 dan nilai probabilitas sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. dengan demikian hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y) dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Yuniar (2011), Waspodo (2012), Amalia (2014) Rauf (2015), dan Ema (2016) menemukan ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Berbeda dengan pendapat Sani (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek terhadap OCB.

Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila kepuasan kerja perawat meningkat maka OCB perawat juga akan cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya, bila kepuasan kerja mengalami penurunan, maka kecenderungan OCB perawat juga akan mengalami penurunan.

Hal sesuai dengan pendapat Robbins (2003), menyatakan kepuasan kerja karyawan merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB. Jika individu mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Perawat yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh lebih melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka sehingga meningkatkan OCB.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata kepuasan kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan kerja masih menjadi faktor yang signifikan terhadap OCB pada perawat. Artinya perawat termotivasi untuk melakukan perilaku OCB dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaji dengan kinerja yang telah dicapai, tantangan

dalam pekerjaan, adanya jenjang karir yang jelas dan hubungan baik dengan rekan kerja.

3. Pengaruh Komitmen terhadap OCB

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel komitmen terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.556 koefisien regresi sebesar 0,253 dan nilai probabilitas sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB dan signifikan terhadap OCB. Pengaruh positif dan signifikan memberi arti bahwa apabila komitmen organisasi meningkat maka OCB perawat mengalami kecenderungan meningkat pula. Demikian sebaliknya bila komitmen organisasi menurun, maka kecenderungan OCB perawat mengalami penurunan pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oemar (2013) dan Farnazeh (2014) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berbeda dengan hasil penelitian Darmawati (2013) yang menyimpulkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Perbedaan ini dimungkinkan karena OCB merupakan perilaku yang melebihi apa yang distandarkan karyawan (*beyond expectations*), sehingga komitmen organisasi yang tinggi tidak selalumenyebabkan seseorang melakukan OCB.

Dari analisis deskriptif yang telah dilakukan, karyawan merasa memiliki komitmen afektif yang tinggi. Hasil penelitian akan berbeda jika karyawan memiliki komitmen normatif dan berkelanjutan yang leboh tinggi, karena komitmen afektif sifatnya lebih dalam dibandingkan komitmen yang lain, dengan kata lain, seseorang yang memiliki komitmen afektif merasakan adanya ikatan dengan organisasi karena hal-hal dirasakan sendiri oleh karyawan, bukan dari luar seperti halnya komitmen mormatif dan komitmen berkelanjutan, sehingga

dorongan untuk melakukan OCB lebih besar jika seseorang memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Dari analisis deskriptif menggambarkan pendidikan responden yang tinggi, rata-rata masa kerja dan umur yang lebih senior merupakan karakteristik personal yang mendukung komitmen organisasi yang lebih baik, sehingga merupakan faktor penting dalam pemunculan perilaku OCB bagi perawat yang dilakukan secara sukarela.

Robbin dan Judge (2007) mengatakan OCB dapat timbul dari dari berbagai factor alam organisasi, salah satunya adalah adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan. Komitmen organisasi dalam pelaksanaannya tercermin dari rasa memiliki atau keterikatan emosional terhadap organisasi, loyalitas komitmen untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dengan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi-informasi penting yang berguna bagi perusahaan sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan.

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	721.791	3	240.597	4.836	.003 ^b
Residual	4975.045	100	49.750		
Total	5696.837	103			

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 4.836 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Sehingga hipotesis yang menyatakan

bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap OCB dapat diterima.

Pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari semua variable terhadap OCB memberi arti bahwa kombinasi beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang optimal akan dapat meningkatkan OCB perawat yang lebih baik. Demikian pula sebaliknya, baik secara simultan terjadi koreksi penurunan beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka secara langsung berdampak pada penurunan terhadap OCB.

SIMPULAN.

Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Hal ini memberikan arti bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang dihadapi oleh perawat, mereka akan tetap berperilaku OCB.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja perawat meningkat maka OCB perawat juga akan cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya, bila kepuasan kerja mengalami penurunan, maka kecenderungan OCB perawat juga akan mengalami penurunan

Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen organisasi meningkat maka OCB perawat mengalami kecenderungan meningkat pula. Demikian sebaliknya bila komitmen organisasi menurun, maka kecenderungan OCB perawat mengalami penurunan.

Beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan OCB perawat yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* perawat

SARAN

Saran Utama pada penelitian ini perlunya penerapan metode tim sehingga mendorong solidaritas dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, shift kerja sebaiknya dilakukan dengan waktu kerja sependek mungkin, misalnya 2–3 hari untuk mengoptimalkan beban kerja perawat. Peningkatan kepuasan kerja melalui pengaturan sistem reward bagi perawat. Komitmen organisasi melalui pelaksanaan sistem jenjang karir yang jelas dan terukur dan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Wasposito, 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012.
- Akira 2015, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak “X” Di Bandung. *journal.ubm* Vol. 8 No. 1 April 2015.
- Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1990, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63: 1-18.
- Fatdina.2009. Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(1), 1-17.
- Fitria, Rooswita, Febriana. 2014, Role Of Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior In Nurses. ppjp.unlam.ac.id/journal/i
- Kritner & Kinicki.2014., Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Jakarta, Salemba Empat.
- Luthans, F, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mohammad, Habib and Alias.2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), Jilid 16, No. 2 (<http://web.usm.my/aamj/> 16.2.2017/AAMJ_16.2.7.pdf).
- Nurfadhilah. 2014, Analisis Hubungan Komitmen Organisasi, Budaya Dan Struktur Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan (OCB) DI RSUD Kota Bau-Bau. Magister, Universitas Hasanuddin.
- Oemar, Yohanas. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11 (1), hlm. 6575.
- Organ, Dennis.W., Podsakoff, Philip.M., & MacKenzie, Scott B. 2006. Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences. United states of America: Sage Publication, Inc.
- Robbins Stephen P. 2008. Prilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Sani, Achmad. 2013. Role of Procedural Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of*

Business and Management, Vol. 8
(15), hlm. 57-67.

- Shigemi Muranaka. 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV.Alfabeta.
- Swanburg, R.C. 2000, Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Terjemahan. Jakarta: EGC.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta, Penerbit Rajawali Pers, PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniar, I Gusti A. A. Y., Nurtjahjanti, Harlina., dan Diana Rusmawati. 2011. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. Jurnal Psikologi Undip, Vol. 9 (1), hlm.11-20