PERANAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT

ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN NURSES

Rilma Maulida Fitria[1], Rooswita Santia Dewi[2], Silvia Kristanti Tri Febriana[3]

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jalan A Yani KM. 36 Banjarbaru-Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia
E-mail: rilmaulidafitria@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komitmen organisasi terhadap OCB pada Perawat Rumah Sakit Ratu Zalecha Martapura. Sampel penelitian merupakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Martapura yang berjumlah 49 orang, dipilih menggunakan teknik random sampling. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala OCB. Penelitian ini menggunanakan metode uji analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan secara umum komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB yaitu sebesar 17,8% terhadap tinggi atau rendahnya tingkat OCB, sehingga tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenhship Behavior*

ABSTRACT

This study aims to determine the role of organizational commitment towards OCB in nurses of Ratu Zalecha General Hospital Martapura. The samples of the study were 49 nurses of Ratu Zalecha General Hospital Martapura, selected using random sampling techniques. Data were collected using organizational commitment scale and organizational citizenship behavior scale. The analysis of data using simple linear regression analysis test the result showed in general, organizational commitment affected OCB by 17.8% for the high or low levels of OCB, that the high or low levels of organizational commitment would affect the high or low levels of organizational citizenship behavior in nurses of Ratu Zalecha General Hospital.

Keywords*: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

Kemajuan pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan berdampak besar terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat professional, dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja secara mandiri dan dapat pula bekerja sama dengan profesi lain (Ismani, 2001). Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan (50-60%) dari seluruh tenaga yang ada, dan bertugas merawat serta menjaga pasien selama 24 jam sehari.

Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Tuntutan seperti itu, menjadikan perawat merupakan salah satu dari elemen rumah sakit yang sangat membutuhkan perilaku - perilaku dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Runtu dan Widyarini, 2009).

OCB adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas

organisasi. OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang mendasarkan pada kinerja terbatas yang disyaratkan oleh organisasi (Andriani, Djalali, dan Sofiah, 2012).

Menurut Kolade, Oluseye, dan Omotayo (dalam Prabowo, 2014), OCB juga mampu meningkatkan efisiensi dalam pelayanan, kepuasan pasien, citra rumah sakit dan kemudian yang pada akhirnya bermuara terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan rumah sakit. Karyawan yang memiliki OCB akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi (Luthans, 2006).

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Suyasa dan Coawanta, 2004) komitmen terhadap organisasi merupakan suatu sikap yang menggambarkan tingkat individu memihak dan terlibat dengan organisasi tempat mereka berada serta tidak berniat untuk meninggalkannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan upaya lebih maksimal dalam melakukan tugas. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Pada penelitian Nasichudin dan Azzuhri (2013) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki OCB yang baik. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka OCB akan meningkat dan berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, komitmen organisasi juga harus dimiliki oleh setiap perawat yang nantinya diharapkan dapat menumbuhkan sikap OCB pada untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 12 November 2014 melalui wawancara pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura diketahui bahwa terjadi ketidaksesuaian jam masuk kerja khususnya pada shift pagi. Berdasarkan ketentuan rumah sakit jam kerja untuk shift pagi dimulai dari jam 08.00 sampai dengan jam 16.00, namun kenyataan di lapangan masih banyak perawat yang datang terlambat. Kekurangan tenaga perawat juga menjadi permasalahan yang terjadi di rumah sakit ini khususnya pada jumlah perawat shift siang dan malam. Perawat yang bekerja di shift sore atau malam sering mengalami kelelahan dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kelelahan yang dialami oleh perawat tidak hanya menjadikan perawat bekerja tidak maksimal tetapi seringkali perawat mengabaikan pekerjaannya dan lebih memilih untuk bersantai.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kondisi tersebut dikhawatirkan memberikan dampak terhadap pola kerja perawat yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu komitmen perawat diasumsikan dapat memberikan pengaruh positif demi keberlangsungan pola kerja yang mengarah pada OCB. Berdasarkan pembahasan tersebut sebelumnya, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah ada peranan komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat rumah sakit umum daerah ratu zalecha martapura.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai peranan komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat dilakukan di rumah sakit umum daerah Ratu Zalecha Martapura. Subjek dalam penelitian ini merupakan perawat rumah sakit umum daerah Ratu Zalecha Martapura yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Alat ukut terlebih dahulu diujicobakan untuk mendapatkan aitem yang valid dan reliabel. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode skala untuk variabel komitmen organisasi dan OCB. Alat ukur ini telah diujicobakan pada 50 orang dan diperoleh aitem valid skala komitmen organisasi sebanyak 42 butir dari 64 butir dengan validitas berkisar antara r_{bt} = 0,251 sampai dengan r_{bt} = 0,630 dengan nilai r tabel = 0, 2787 dengan reliabilitas sebesar r (Alpha) = 0,917, diperoleh aitem skala OCB sebanyak 34 butir dari 80 butir dengan validitas berkisar antara r_{bt} = 0,238 sampai dengan r_{bt} = 0,870 dengan nilai r tabel = 0, 2787 dengan reliabilitas sebesar r (Alpha) = 0,942.

Kemudian pengambilan penelitian dilakukan pada 15 desember 2014 di rumah sakit umum daerah Ratu Zalecha Martapura. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 49 orang. Setelah semua data diperiksa dan diskoring, maka dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana, Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui peranan antara satu variabel independen (bebas) dengan satu variabel dependen (tergantung) (Priyatno, 2010). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur peranan komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat rumah sakit umum daerah Ratu Zalecha, dengan bantuan program SPSS 19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada hari Senin tanggal 15 Desember 2014 di Rumah Sakit Umum Daerah Martapura. Pengambilan data dengan cara membagikan langsung kepada para perawat.

Berikut kategorisasi data variabel komitmen organisasi dan variabel OCB:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Komitmen organisasi	x < 84	Rendah	0	0%
	84 ≤ x < 126	Sedang	34	69%
	126 ≤ x	Tinggi	15	31%
Total			49	100%
OCB	x < 68	Rendah	0	0%
	68 ≤ x < 102	Sedang	41	84%
	102 ≤ x	Tinggi	8	16%
Total			49	100%

Berdasarkan kategorisasi tersebut dapat diketahui bahwa skor komitmen organisasi ada 0 subjek (0%) dapat dikategorisasikan memiliki komitmen organisasi rendah, 34 subjek (69%) berada pada kategori sedang, dan 15 subjek (31%) berada pada kategori tinggi. Artinya subjek penelitian ini dominan memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang, 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. Pada penelitian Purba dan Seniarti (2004) mengindikasikan bahwa karyawan yang ingin terus terikat di perusahaan cenderung senang membantu rekan kerja dan atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, tingkat kehadiran di tempat kerja tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Selanjutnya kategorisasi untuk variabel OCB yaitu ada 0 subjek (0%) berada pada kategorisasi rendah, 41 subjek (84%) berada pada kategori sedang dan 8 subjek (16%) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dalam penelitian ini memiliki OCB pada kategori sedang. OCB yang dimiliki cenderung berbentuk *Courtesy* atau perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh orang lain. Perawat di rumah sakit tersebut memiliki hubungan yang baik antar sesama perawat sehingga membentuk kerjasama yang baik dalam hal pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Al-Zu'bi (2011) Courtesy merupakan salah satu faktor yang akan mendorong staf untuk berbagi pengetahuan satu sama lain dalam organisasi.

Berikut hasil uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis pada variabel komitmen organisasi dan OCB:

Tabel 2. Uji Normalitas, Uji Linearitas

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Komitmen Organisasi	**0,077**	**0,003**
OCB	**0,173**	

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh bahwa populasi data komitmen organisasi dan OCB dinyatakan berdistribusi normal (p>0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,077 dan variabel OCB sebesar 0,173. Berdasarkan nilai signifikansi ini maka siginifikansi variabel komitmen organisasi dan variabel OCB lebih besar dari 0,05 dan disimpulkan bahwa populasi data komitmen organisasi dan OCB berdistribusi normal.

Selajutnya berdasarkan hasil uji linearitas dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2010). Dari hasil uji Linier nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi dan variabel OCB adalah 0,003 (<0,05) yang artinya antara variabel komitmen organisasi dan variabel OCB terjadi hubungan yang linier. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat menunjukkan bahwa peranan komitmen organisasi terhadap OCB dengan taraf signifikansi 0,003 < 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya peranan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan OCB.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

R	R Square	t	Sig
.422	.178	3.188	.003

Berdasarkan nilai korelasi (r) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi OCB sebanyak 17,8% yang dilihat dari nilai korelasi (r) sebesar 0,422 dengan nilai koefisien determinasi (r2) sebesar 0,178 (17,8%). Berdasarkan hasil tersebut dapat

dikatakan secara umum komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, namun memiliki pengaruh yang kecil sebesar 17,8% terhadap OCB seorang perawat. Hal ini dikarenakan kurang nya kontrol dari peneliti saat pengisian skala dan kesibukan perawat saat bekerja sehingga kondisi tidak sepenuhnya berdasarkan keadaan diri. Menurut Luthans (2006) untuk memunculkan OCB karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, bahwa prosedur dan hasil adalah adil. Keadilan procedural berpengaruh pada karyawan, yakni mempengaruhi dukungan organisasi yang mereka rasakan, dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan OCB, diluar persyaratan kera formal. Sedangkan 82,2% dijelaskan oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap OCB.

Dalam penelitian oleh Quzwini (2013), faktor lain yang mempengaruhi individu yang memiliki OCB adalah masa kerja, jenis kelamin, sikap yang kurang baik berkaitan dengan perilaku berdasarkan keingginan pribadi yang dilakukan secara sukarela diluar tugas formal yang tidak berkaitan dengan langsung secara eksplisit dengan sistem penghargaan dan memberi kontribusi pada fungsi efektif suatu organisasi. Triyanto dan Santosa (2009) mengatakan bahwa adanya hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dapat diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas atas keberhasilan melaksanakan tugas sampai tuntas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB juga terdapat pada sikap kerja positif, *cynicism*, nilai-nilai di tempat kerja, karakteristik pekerjaan, jabatan pekerjaan, dan lama bekerja (Suyasa dan Teresia, 2008). Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati *(mood),* persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan jenis kelamin (Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan, 2013). Hal ini sesuai dengan penelitian Quzwini (2013) yang menunjukkan bahwa yang dapat mempengaruhi tingginya OCB yaitu faktor masa kerja dan jenis kelamin karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor lain yang mempengaruhi OCB yang terdapat pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha. Rata-rata dari mereka yang bekerja sebagai perawat telah bekerja lebih dari satu tahun. Karakteristik pekerjaan juga salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi OCB pada perawat. Perawat yang bekerja pada ruangan-ruangan tertentu seperti IGD memiliki OCB yang lebih dibandingkan dengan perawat di ruangan lainnya

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini yaitu ada peranan yang bersifat positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada perawat. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi OCB yang dilakukan. Sumbangan komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebesar 17,8% sedangkan sisanya 82,2% adalah faktor lain di luar komitmen organisasi. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, sikap kerja positif, *cynicism*, nilai-nilai di tempat kerja, karakteristik pekerjaan, jabatan pekerjaan, lama bekerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati *(mood),* persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan jenis kelamin. Adanya faktor-faktor lain yang dipaparkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi OCB pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Martapura.

Adapun saran bagi pihak rumah sakit Ratu Zalecha Martapura diharapkan untuk dapat mengarahkan para perawat untuk berkomitmen khususnya pada pegawai NON-PNS dengan tetap berkomitmen dan terus bekerja di rumah sakit ini dan dapat memfasilitasi dengan baik untuk menunjang kinerja perawat dalam bekerja sehingga dapat memunculkan OCB pada perawat.

Kemudian bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin memiliki peranan terhadap OCB. Diharapkan agar peneliti lain dapat memperbanyak subjek penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Diharapkan juga untuk mempertimbangkan waktu penyebaran skala yaitu saat jam istirahat perawat dan lebih mengontrol secara langsung saat pengisian skala

DAFTAR PUSTAKA

Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior an Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *Journal International Bussiness Research,* 4 (3). ISSN 1913-9004. Diakses tanggal 20 Desember 2014, dari www.ccsenet.org/ibr

Andriani, G., Djalali, M. A., Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenhsip Behavior dan kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi,* 3 (1). Diaskes tanggal 13 Novermber 2014, dari http://undip.ac.id

Ismani, N. (2001). Etika Keperawatan. Jakarta: Widya Medika

Luthans. F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10.* Yogyakarta: Penebit Andi

Nasichudin, A. dan Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang. Diakses pada tanggal 23 Oktober 2014, dari http://jimfeb.ub.ac.id.

Prabowo. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizendhip Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi tidak diterbitkan.* Semarang: Universitas Diponegoro. Diakses tanggal 24 Oktober 2014, dari http://eprints.undip.ac.id.

Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dan SPSS.* Yogyakarta: Mediakom.

Purba, D. E. dan Seniati, A. N. L. (2004). Penagruh Kepribadian dan Komitmen Organsasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora,* 8 (3). Diakses pada tanggal 21 Desember 2014, dari http://journal.ui.ac.id.

Quzwini, M. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai LAPAS Klas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi,* 1 (1). ISSN: 2301-8259. Diakses pada tanggal 13 November 2014, dari http://ejournal.umm.ac.id

Runtu. D. Y. N. dan Widyarini. M. M. N. (2009). Iklim Organisasi,Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikologi,* 2 (2). Diakses pada tanggal 13 November 2014, dari http://ejournal.gunadarma.ac.id.

Soegandhi, V. M, Sutanto, E.M. dan Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakit JATIM. *Jurnal Agora*, 1 (1). Diakses tanggal 21 Desember 2014, dari http://petra.ac.id

Suyasa, P.T. dan Coawanta. J. A. (2004). Sikap Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi,* 2 (1). Diakses pada tanggal 28 Oktober 2014, dari http://ejurnal.esaunggul.ac.id.

Suyasa, P.T. dan Teresia, N. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawam Call Centre di PT.X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi,* 10 (2). Diakses pada tanggal 21 Desember 2014.

Triyanto. A. dan Santosa, T.E.C. (2009). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen,* 7 (4). Diakses pada tanggal 21 Desember 2014, dari http://www.google.com