

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

### ***THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION TOWARDS NURSE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL REGIONAL PUBLIC HOSPITAL***

Oleh: **Indra Bagus Wijaya**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

[Indra.b.wijaya@gmail.com](mailto:Indra.b.wijaya@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sample dari penelitian ini adalah perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul sebanyak 207 perawat dengan penentuan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat; (2) motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat; (3) komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat.

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi, *organizational citizenship behavior*

#### **Abstract**

*This study was aimed to determine the effects of Organizational Commitment and Motivation on nurse Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital. This is a causal associative research with quantitative approach. The sample of this study use 207 nurse of Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data. The research results on 5% significance level shows that: (1) organizational commitment positively affects the nurse organizational citizenship behavior (OCB); (2) motivation positively affects the nurse organizational citizenship behavior (OCB); (3) organizational commitment with beta coefficient and motivation positively affects nurse organizational citizenship behavior (OCB).*

*Keywords: Organizational commitment, motivation, organizational citizenship behavior*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu penyedia layanan jasa kesehatan yang senantiasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang tanggap, efektif dalam setiap tindakan medis yang diambil, kenyamanan, dan keramah-tamahan baik bagi pasien maupun pengunjung. Faktor-faktor tersebut merupakan kunci keberhasilan dari

pengelolaan sebuah rumah sakit, dan perawat memegang peranan vital pula dalam setiap prosesnya. Kadang kala perawat dituntut untuk melakukan hal-hal di luar job description, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan. Perilaku itu adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara

eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi (Organ, 1988). Jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul merupakan pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan. Fungsi dari RSUD Panembahan Senopati Bantul antara lain sebagai perumus kebijakan teknis di bidang pelayanan rumah sakit, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelayanan rumah sakit, pembinaan dan pengendalian pelayanan rumah sakit, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Rumah sakit yang dimiliki oleh instansi pemerintah seringkali mendapatkan sorotan dari masyarakat dalam hal pelayanannya. Dalam wawancara peneliti kepada beberapa pasien yang berobat, masyarakat sering mengeluhkan pelayanan rumah sakit pemerintah yang terkesan apa adanya, kurang ramah dan kurang senyum, ditambah kadang pelayanan tidak cepat.

Menurut indikator Organ pada tahun 1988, OCB terdiri dari *altruism*, *civic virtue*, *conscientousness*, *courtesy*, dan *sportmanship*. Dari observasi yang telah dilakukan, terlihat dari *conscientousness* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul terbilang rendah yang ditunjukkan dengan perilaku perawat yang kurang sigap dalam menanggapi permasalahan pasien maupun pengunjung rumah sakit sehingga banyak

komplain masuk dari para pengunjung. Kerja sama antar perawat untuk saling membantu dalam pekerjaan juga kurang. *Sportmanship* yang dimiliki perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul juga kurang, terlihat dari banyaknya keluhan pada saat bekerja, baik mengeluh tentang pasien ataupun tentang atasan. Kesadaran perawat untuk datang lebih awal sebagai bentuk *civic virtue* cukup kurang. Sistem presensi karyawan menggunakan *fingerprint*, sehingga keterlambatan beberapa menit saja pasti tercatat oleh sistem. *Shift* pagi dimulai pukul 08.00, tetapi sebagian perawat datang terlambat antara 10-30 menit bahkan lebih. Dalam menanggapi setiap keluhan ataupun pertanyaan dari pengunjung, beberapa perawat terlihat kurang antusias.

Konovsky dan Organ, (1996); Organ, Podsakoff, MacKenzie, (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach (2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB menjadi tiga, yakni perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan untuk otonomi, dan motivasi. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan persepsi keadilan. Variabel kontekstual adalah faktor-faktor eksternal seperti: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

Rendahnya komitmen organisasi perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul seperti diakui oleh Kepala Bidang Keperawatan dan Kebidanan, salah satunya disebabkan karena mayoritas perawat di

RSUD Panembahan Senopati merupakan perawat dengan usia-usia muda dengan masa kerjanya yang belum juga lama. Visi dan misi, terutama juga nilai-nilai yang dikedepankan rumah sakit, belum diinternalisasi sepenuhnya oleh para perawat-perawat muda ini. Bahkan beberapa dari perawat ini didapati bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.

Tidak hanya itu, wujud komitmen kepada organisasi salah satunya dengan mentaati peraturan pegawai yang ada, juga belum dilaksanakan dengan baik oleh para perawat. Beberapa perawat masih terlambat dalam bekerja ataupun terlambat kembali ke ruang bangsal setelah istirahat maupun makan siang. Apabila mereka bisa datang lebih awal dalam bekerja atau kembali lebih awal setelah istirahat, maka seharusnya mereka bisa membantu pekerjaan rekan kerja lain yang sedang membutuhkan atau segera bisa bergantian untuk menangani masalah pasien (perilaku yang berhubungan dengan *altruism*).

Menurut George and Jones (2005), motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah. Dari wawancara secara acak beberapa perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, didapati pengakuan bahwasannya mereka kurang termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dalam pekerjaan mereka. Ini disebabkan karena tidak adanya *reward* yang diberikan apabila mereka melakukan pekerjaan di atas standar yang diberikan rumah sakit. Tidak adanya *reward* ini juga dianggap oleh para perawat bahwa rumah sakit kurang memberikan kompetisi yang sehat kepada para perawatnya agar mereka senantiasa termotivasi dalam bekerja. Rumah sakit dirasa tidak memberikan motivasi kepada para perawat ini untuk melakukan hal-hal ekstra diluar pekerjaan mereka.

Motivasi seringkali diberikan pada saat *briefing* memulai kerja. Akan tetapi, para perawat merasa dalam pemberian motivasi ini tidak ada penekanan akan pentingnya berhubungan baik dengan sesama rekan kerja. Ini pula yang kadang membuat para perawat tidak termotivasi untuk menjalin hubungan rekan kerja secara dekat dengan perawat lainnya. (berhubungan dengan *need for relatedness*).

Pekerjaan perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul yang sering berhubungan dengan masyarakat (pasien) menjadikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang penting. Selain itu RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul haruslah meningkatkan kinerjanya untuk bersaing dengan rumah sakit yang lain. Dari situlah peneliti terdorong untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan menggunakan metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014).

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul yang beralamat di Jalan Wahidin Sudirohusodo, Trirenggo, Bantul. Pelaksanaan dimulai pada bulan Desember 2017 hingga Maret 2018. Populasi penelitian ini yaitu tenaga keperawatan RSUD

Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 207 orang. Penentuan jumlah sampel yang menggunakan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), yang mengatakan bahwa, "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Sampel yang digunakan sejumlah 207.

### **Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner tertutup. Angket yang disajikan berisi 33 pertanyaan. 17 pertanyaan tentang OCB diambil dari Walz dan Niehoff (2000), 10 pertanyaan tentang komitmen organisasi diambil dari Tsai dan Huang (2008), dan 6 pertanyaan tentang motivasi diambil dari Dysvik dan Kuvaas (2008). Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1-5.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, motivasi, dan OCB valid. Korelasi antar variabel menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,85. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,7 (Nunnally dalam Ghazali, 2011). Besarnya nilai *alpha cronbach* komitmen organisasi sebesar 0,982, motivasi sebesar 0,974, dan OCB sebesar 0,956.

### **HASIL PENELITIAN**

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **Analisis Deskriptif**

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, 11,6% berjenis kelamin laki-laki dan 88,6% berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa perawat RSUD

Panembahan Senopati Bantul didominasi oleh perempuan, karena perawat dengan jenis kelamin perempuan memiliki tingkat ketelatenan dan kesabaran yang cukup tinggi, sehingga setiap pekerjaan bisa maksimal. Berdasarkan umur, komposisi responden 34,8% berumur antara 24-30 tahun, 23,7% berumur antara 31-35 tahun, 19,8% berumur antara 36-40 tahun, 12,1% berumur antara 41-45, dan sebanyak 9,7% berumur lebih dari 45 tahun.

Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni 87,4% mengenyam pendidikan Diploma, dan sisanya sebanyak 12,6% mengenyam pendidikan Sarjana. Komposisi ini sesuai dengan komposisi perawat RSUD Panembahan Senopati yang didominasi tenaga ahli dengan pendidikan Diploma. Berdasarkan lama bekerja 28% perawat memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 34,8% orang perawat memiliki masa kerja 6-10 tahun, 15% perawat dengan masa kerja 11-15 tahun, 6,3% perawat dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 15,9% dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

#### **Uji Prasyarat Analisis**

Uji prasyarat analisis digunakan agar model penelitian *BLUE*. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Berdasarkan uji normalitas data dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, ditunjukkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* adalah normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 pada data residual pada ketiga variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Hasil

uji linearitas pada variabel komitmen organisasi terhadap OCB diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,159 dan variabel motivasi terhadap OCB diperoleh nilai signifikansi 0,064. Dari kedua variabel diperoleh nilai lebih besar dari 0,05 (sig. 0,05), diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam

suatu model regresi linear berganda. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas pada variabel komitmen organisasi dan motivasi keduanya diperoleh nilai *tolerance* 0,519 dan nilai VIF 1,927. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
<b>Variabel Kontrol</b>				
Jenis Kelamin	0,095	0,018	0,027	0,009
Umur	-0,165	-0,068	-0,098	-0,065
Pendidikan Terakhir	-0,095	-0,084	-0,061	-0,072
Lama Bekerja	0,145	0,108	0,074	0,087
Komitmen Organisasi		0,668***		0,481***
Motivasi			0,600***	0,269***
$R^2$	0,025	0,459	0,378	0,496
$\Delta R^2$	0,025	0,434***	0,353***	0,471***

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

\*\*\*p < 0,001

### Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ketiga hipotesis yang dirumuskan. Analisis regresi linear berganda menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows*. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat sebesar ( $\beta$ ) 0,668 ( $p < 0,001$ ). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,434; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat sebesar ( $\beta$ ) 0,600 ( $p < 0,001$ ). Kontribusi pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,353; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui bahwa komitmen organisasi ( $\beta$ ) 0,481 ( $p < 0,001$ ) dan motivasi ( $\beta$ ) 0,269 ( $p < 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,471; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul**

Komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Setengah dari keseluruhan perawat yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan pegawai dengan status PNS. Status PNS ini dianggap sebagai sebuah rasa aman dalam pekerjaan dan dari segi finansial, dan tentu mereka tidak ingin kehilangan status ini. Karena tidak ingin kehilangan statusnya, mereka cenderung untuk mencari aman dalam pekerjaan mereka, dengan hal-hal yang berkaitan dengan indikator OCB, yakni *courtesy* (dengan menghargai hak-hak sesama dan menghindari masalah dengan sesama perawat ataupun pegawai) dan *sportmanship* (dengan mentolerir hal-hal yang kurang ideal dan tidak membuat isu-isu yang merusak). Selain berkaitan dengan komitmen normatif, status PNS juga berkaitan dengan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Pegawai dengan status PNS sangat kecil sekali kemungkinannya untuk keluar dari organisasi disebabkan oleh rasa aman dari segi pekerjaan dan finansial. Hal ini pun berkaitan pula dengan indikator OCB yakni *courtesy* dan *sportmanship*. Sebagai abdi negara, mereka pun dituntut untuk patuh dan berkomitmen terhadap instansi tempat mereka bekerja, yang mana akan menimbulkan sebuah *civic virtue* dari para perawat.

Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul secara emosional juga cenderung terikat akan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (*affective commitment*), terlebih pekerjaan yang mereka lakukan berhubungan dengan hal kemanusiaan, bahu-membahu pada tugas-tugas organisasional menjadi sebuah hal yang tak terhindarkan (*altruism*). Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Taghinezhad et al. (2015) dengan judul “*Antecedents of Organizational Citizenship Behavior among Iranian Nurses: A Multicenter Study*”. Hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul**

Salah satu indikator motivasi menurut Gagne dan Deci (2005) adalah *need for relatedness*. *Need for relatedness* adalah tentang bagaimana mengendalikan keinginan untuk berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain, yang mana sangat berhubungan dengan motif dalam OCB yakni motif afiliasi. Perawat merupakan pekerjaan tim, dan memelihara hubungan dengan sesama perawat merupakan hal yang sangat penting. Perawat yang termotivasi akan menempatkan nilai-nilai pada orang lain dan hubungan kerjasama, dari situlah akan muncul hal-hal yang berkaitan dengan OCB, yakni *courtesy* dan *sportmanship*. Dengan menghargai hak-hak sesama pekerja/perawat, maka mereka akan mencegah timbulnya masalah dengan pekerjaan dan perawat lain (*courtesy*), serta mentolerir keadaan-keadaan yang dipandang kurang ideal (*sportmanship*).

Sebuah keinginan untuk mengendalikan dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada (*need for competence*) serta kompetisi yang sehat dalam pekerjaan, akan memacu motivasi perawat untuk bekerja melebihi standar minimum yang

diharapkan dari rumah sakit (*conscientousness*). *Need for competence* ini seringkali didasari oleh motif kekuasaan, yakni motif dimana individu terdorong untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Seseorang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dalam organisasi.

Pihak manajemen RSUD Panembahan Senopati perlu untuk memberikan otonomi terhadap setiap perawatnya, agar mereka memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu atau bertindak dalam pekerjaannya sesuai minat dan nilai dari masing-masing individu (*need for autonomy*). Dengan pemberian otonomi, tingkat motivasi para perawat bisa tetap tinggi karena mereka diberi kebebasan dan kreativitas dalam pekerjaan, yang mana mendorong mereka untuk tetap aktif berkontribusi dalam pekerjaan dan organisasi, mengambil inisiatif atau memberi saran-saran inovatif demi peningkatan kualitas organisasi (*civic virtue*). Selain itu, pemberian otonomi juga meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan (*conscientousness*).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Barlian (2015) dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember” dan hasil penelitian Diatmika dan Suwandana (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Alam Puri”. Hasilnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul**

Perawat yang merasa wajib untuk tetap berada dalam organisasi (*normative commitment*) serta memiliki motivasi lebih untuk berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain (*need for relatedness*), yang mana sangat berhubungan dengan motif dalam OCB yakni motif afiliasi, akan lebih bisa menghargai hak-hak sesama perawat dan mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan perawat lain (*courtesy*) serta memunculkan keinginan untuk mentolerir keadaan-keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak (*sportsmanship*). Seringkali perilaku ini berhubungan dengan pencarian rasa aman dalam pekerjaan, dan tidak ingin mengambil risiko lebih jauh.

Sebagai seorang abdi negara, serta dengan keadaan keamanan baik dari segi pekerjaan maupun finansial, perawat dengan status PNS memiliki kemungkinan kecil untuk keluar dari organisasi. Komitmen mereka cenderung berkelanjutan (*continuance commitment*) dan tidak ingin mengambil risiko kehilangan pekerjaan atau keluar dari pekerjaan. Dari situlah akan timbul sebuah *civic virtue*, sebuah keterlibatan aktif dalam pekerjaan dan organisasi, mengambil inisiatif atau memberi saran-saran inovatif demi peningkatan kualitas organisasi. Tidak cukup sampai disitu, *civic virtue* juga akan semakin sering timbul dan kuat apabila didukung dengan motivasi tinggi dari karyawan lewat pemberian rasa bebas dalam melakukan sesuatu atau bertindak dalam pekerjaannya sesuai minat dan nilai dari masing-masing individu (*need for autonomy*).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Barlian (2015) dengan judul “*Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi*

*dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember*” dan hasil penelitian Diatmika dan Suwandana (2016) dengan judul “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di Alam Puri*”. Hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul
  - a. Berdasar hasil penelitian, komitmen organisasi pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi para perawatnya lewat berbagai macam pelatihan dan pengembangan,

terutama kepada perawat-perawat muda dan baru yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Perawat-perawat muda inilah yang akan meneruskan nilai-nilai perusahaan di masa mendatang, sekaligus aset yang baik. Energi anak muda ini perlu disalurkan dengan baik. Selain itu, perlu juga penanaman nilai-nilai dan tujuan organisasi pada para perawat, agar komitmen pada organisasi bisa terus terjaga.

- b. Berdasar hasil penelitian, motivasi pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi para perawatnya dengan pemberian reward, baik berupa materiil maupun non-materiil. Bentuk-bentuk penghargaan lain juga perlu diberikan agar supaya motivasi para perawat tetap terjaga pada level yang tinggi, serta tujuan-tujuan mereka dalam bekerja semakin jelas.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
    - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang komitmen organisasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
    - b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat

memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), yakni kepuasan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, dll.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barlian, Noer Aisyah. (2015). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Diatmika, I Nyoman Crana Yuliana; Suwandana, I Gusti Made. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di Alam Puri*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7128-7155.
- Dysvik, Anders and Kuvaas, Bard. (2008). *The Relationship Between Perceived Training Opportunities, Work Motivation and Employee Outcomes*. International Journal of Training and Development 12:3, 1360-3736.
- Gagne, M. & Deci, E. L. (2005). *Self-determination Theory and Work-Motivation*. Journal of Organizational Behavior, 26, 331-62.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.

- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Konovsky, M. A.; Organ, D. W. (1996). *Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, Dennis W; Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W.; Ryan, K. (1995). *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship*. Personnel Psychology, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B.; Paine, Julie Beth; Bachrach, Daniel G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taghinezhad, Fakhredin; Safavi, Mahboobe; Raiesifar, Afsaneh; Yahyavi, Sayed Hossein. (2015). *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior among Iranian Nurses: A Multicenter Study*. Research Article BMC Res Notes (2015) 8:547.
- Tsai, Ming-Tien and Huang, Chun-Chen. (2008). *The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan*. Journal of Business Ethics 80:565-581.
- Walz, Sandra M. and Niehoff, Brian P. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: Their Relationship to Organizational Effectiveness*. Journal of Hospitality and Tourism Research, Vol. 24, No. 3, August, 301-319.

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN**  
***Organizational Citizenship Behavior***  
**(OCB) (Y), Walz & Niehoff (2000).**

1. Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain.
2. Saya bersedia membantu orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.
3. Saya selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada siapapun disekitar saya.
4. Saya menghadiri dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan perihal rumah sakit.
5. Saya bersedia mengambil risiko penolakan hanya untuk menyampaikan pendapat saya tentang apa yang terbaik bagi rumah sakit.
6. Saya mengikuti perkembangan yang terjadi didalam rumah sakit.
7. Saya mematuhi peraturan, regulasi, dan prosedur rumah sakit meskipun tidak ada satu orang pun yang mengawasi.
8. Saya tidak pernah mengambil waktu makan siang atau jam istirahat dengan durasi yang lama.
9. Saya selalu tepat waktu.
10. Saya melaporkan apa yang terjadi pada atasan sebelum mengambil tindakan penting.
11. Saya mengambil langkah pencegahan supaya tidak bermasalah dengan karyawan lain.

12. Saya mengkonsultasikan dengan atasan atau sesama perawat yang mungkin terkena dampak dari tindakan atau keputusan saya.
13. Saya tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain.
14. Saya selalu berbicara mengenai keinginan untuk keluar dari pekerjaan di rumah sakit ini.
15. Saya menghabiskan banyak waktu mengeluhkan tentang hal-hal yang sepele.
16. Saya cenderung membuat sebuah masalah bertambah besar dari apa yang seharusnya.
17. Saya selalu fokus pada apa yang salah dalam situasi yang ada, bukannya hal-hal yang positif dari situasi itu.

**Komitmen Organisasi (X1), Tsai & Huang (2008).**

1. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat pada organisasi ini.
2. Saya tidak merasa terikat secara emosional pada rumah sakit ini.
3. Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada rumah sakit ini.
4. Saya rasa saya memiliki terlalu sedikit pilihan apabila ingin meninggalkan rumah sakit ini.
5. Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan rumah sakit ini sekarang.
6. Salah satu akibat serius meninggalkan rumah sakit ini adalah langkanya alternatif lain yang ada.
7. Apabila saya tidak total dalam bekerja pada rumah sakit ini, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain.
8. Rumah sakit ini layak mendapatkan loyalitas saya.
9. Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya.

10. Bahkan jika itu adalah untuk keuntungan saya, saya merasa tidak benar jika meninggalkan rumah sakit saya sekarang.

**Motivasi (X2), Dysvik & Kuvaas (2008)**

1. Pekerjaan saya sangatlah menarik yang mana bisa memotivasi tersendiri.
2. Pekerjaan yang saya lakukan sangat menggairahkan.
3. Saya menikmati tugas-tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan.
4. Pekerjaan saya penuh dengan arti.
5. Tugas-tugas yang saya lakukan di tempat kerja itu sendiri merupakan daya dorong pekerjaan saya.
6. Terkadang saya merasa menjadi sangat terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga saya hampir melupakan segala hal lain di sekitar saya.