

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan dan keuntungan yang optimal. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya dengan optimal harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting diantara sumber daya lainnya karena pengelolaan perusahaan berasal dari ide-ide dan pemikiran manusia, meskipun pada saat ini perkembangan teknologi yang pesat juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu bisnis.

Persaingan yang ketat pada saat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan upaya yang maksimal agar suatu perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara kuat dan mampu mengantisipasi setiap perubahan yang dapat mengancam kemajuan suatu perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan peningkatan kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2005:59) sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Mangkunegara (2005:16) kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki komitmen dan *OCB* (*organizational citizenship behavior*) terhadap perusahaan.

Penumbuhan sikap komitmen dan *organizational citizenship behavior* (*OCB*) sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari komitmen dan *OCB* yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya diperusahaan. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan terciptanya hal tersebut.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan

organisasi demi memperlancar tujuan organisasi serta bekerja penuh dedikasi. Menurut pendapat Mathis and Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) “*Organizational commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Mayer *et al.* (1991) dalam Sopiah (2008:157) berpendapat, dalam organisasi, komitmen organisasional dibagi menjadi tiga jenis, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. *Continuance commitment* adalah komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Sedangkan *normative commitment* adalah komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak timbul begitu saja tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Menurut Sopiah (2008:163), faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor yang bukan dari dalam organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya integrasi antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan apa yang menjadi kebutuhan perusahaan. Kebutuhan karyawan diusahakan terpenuhi melalui pekerjaannya karena apabila karyawan merasa telah terpenuhi segala kebutuhannya maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*. *OCB* juga memiliki peran penting

dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan *OCB* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi. Kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi. Menurut pendapat Robbins (2007:31), *OCB* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”.

OCB berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. *OCB* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini biasanya diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada orang lain. Karyawan yang memiliki *OCB* akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau melakukan pekerjaan melebihi tugas mereka dan mengusahakan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku *OCB* pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan *OCB*. Perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra.

Adanya komitmen organisasional yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai dengan *OCB* (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah dr.

Soegiri Lamongan merupakan salah satu rumah sakit dibawah pengelolaan Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan yang bertujuan mengupayakan pelayanan kesehatan yang holistik melalui upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan edukatif bagi masyarakat dengan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan. RSUD dr. Soegiri dalam mewujudkan kepuasan pelanggan mengemban misi untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen RSUD dr. Soegiri adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan mutu sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

RSUD dr. Soegiri Lamongan sangat membutuhkan kinerja tenaga kerja yang produktif. Oleh sebab itu, salah satu caranya adalah dengan penumbuhan sikap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada diri tenaga keperawatan. Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat membantu RSUD dr. Soegiri Lamongan dalam menemukan hubungan yang kongkrit antara komitmen, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja pada tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan, sehingga berakibat pada meningkatnya kinerja RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA” (Studi pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.

3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang SDM yang berkaitan dengan komitmen, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja. Penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian sebelum dan penelitian serupa dimasa datang serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi RSUD dr. Soegiri Lamongan sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menjalankan dan mengembangkan organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan uraian tentang struktur berpikir terhadap penyajian skripsi. Dalam skripsi ini sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Secara garis besar pada bab ini menguraikan pokok permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini, yang meliputi latar

belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan hasil penelitian terdahulu serta teori-teori yang mendukung dan berhubungan dengan masalah yang dihadapi sebagai dasar dan landasan ilmiah yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan peneliti, yaitu meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, konsep, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan tentang gambaran umum tempat penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian, gambaran umum responden dan hasil analisis dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan tentang kesimpulan yang dibuat oleh peneliti terkait dengan hasil analisis dan memberikan saran-saran perbaikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Hasil Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan gambaran dan kerangka berpikir berdasarkan penelitian sebelumnya. Beberapa hasil penelitian yang hampir sejenis bisa dijadikan rujukan berkaitan dengan Komitmen, *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* dan Kinerja, antara lain :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Anggriani (2014) dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja”. Studi pada PT Nusantara Medika Utama Mojokerto.**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 72 karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto Jawa Timur. Dalam penelitian ini diketahui bahwa peneliti menggunakan metode pengujian analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai signifikan F yaitu $0,000 < 0,05$ (alpha) dan nilai *R Square* sebesar 0,697. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel motivasi dan komitmen organisasional adalah sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kemampuan (*ability*) dan peluang (*opportunity*). Dari

hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada tingkat positif (kuat).

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Kambu (2012) dengan judul **“Pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX), Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (KP) Pada SEKDA Provinsi Papua”**.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei terhadap populasi yang berjumlah 300 pegawai etnis Papua dengan teknik sensus. Data penelitian dikumpulkan dengan instrument kuesioner yang didesain dengan skala Likert dan terlebih dahulu telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan SEM (*Structural Equation Model*) dan koefisien jalur serta taraf signifikansi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,152 dan signifikansi dengan angka signifikansi $0,012 < 0,05$, budaya etnis Papua secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,368 dan signifikansi dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. *Organizational citizenship behavior*

secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,661 dan signifikansi dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan". Studi pada Pegawai Negri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organisational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden adalah Pegawai Negri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 89 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu. Dalam penelitian ini diketahui bahwa peneliti menggunakan metode pengujian regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis 1 didukung ($\beta = 0,307$; $p < 0,05$). Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,400$; $p < 0,05$). Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *organisational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,220$; $p < 0,05$).

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto (Anggriani, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi Komitmen Organisasional Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Analisis Regresi Linier Berganda 	Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.
Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> (LMX), Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (KP) Pada SEKDA Provinsi Papua (Kambu, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <i>Leader-Member Exchange</i> Persepsi Dukungan Organisasional Budaya Etnis Papua <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> Statistik Deskriptif SEM (<i>Structural Equation Model</i>) Koefisien Jalur Taraf Signifikansi 	<ol style="list-style-type: none"> Persepsi dukungan organisasional secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui <i>organizational citizenship behavior</i>. Budaya etnis Papua secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui <i>organizational citizenship behavior</i>. <i>Organizational citizenship behavior</i> secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai.
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap-Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur. (Fitriastuti, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasional <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Kinerja Karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> Analisis Regresi Linier Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Kajian teoritis, 2016

B. Tinjauan Teoritis

1. Komitmen

Komitmen berasal dari bahasa latin *commiter* yang bermakna menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakan. Menurut Luthans (2004:89) komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha tertinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Usaha tersebut meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

a. Komitmen Organisasional

Beberapa pengertian komitmen organisasional telah dinyatakan para ahli diantaranya menurut pendapat Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan "*Organizational commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) "Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi".

Sedangkan menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasional didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat karyawan untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi dengan keyakinannya terhadap tujuan organisasi serta berusaha keras untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi.

b. Bentuk Komitmen Organisasional

Bentuk-bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi menurut Mayer *et al.* (1991) dalam Sopiah (2008:157) sebagai berikut:

1. *Affective commitment*, adalah keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. *Continuance commitment*, adalah persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.
3. *Normative commitment*, adalah sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Kanter dan Fairy (1986) dalam Sopiah (2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terh
4. adap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk komitmen organisasional adalah sebagai bentuk keterkaitan karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif memiliki kedekatan emosional yang kuat terhadap organisasi sehingga berkeinginan tetap tinggal dan merasa senang menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif merasa wajib untuk tinggal dalam organisasi karena merasa adanya kewajiban yang harus

dilakukan. Karyawan dengan komitmen kelanjutan cenderung berat dan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi. Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah menurut Mayer, Allen dan Smith.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku *OCB* tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin ketat. Karyawan yang memiliki *OCB* akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya.

a. **Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan.**

Beberapa pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* telah dinyatakan para ahli diantaranya menurut pendapat Robbins (2007:31) “*OCB* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”. Menurut Pareke (2008:4) “*OCB* merupakan salah satu bentuk *extra-role*, perilaku yang tidak termasuk sebagai salah satu peran kerja resmi seseorang, karena *OCB* merupakan peran yang

dilakukan secara sukarela”. Sedangkan menurut Garay (2006:34) “*OCB* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggungjawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *OCB* tenaga keperawatan merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh tenaga keperawatan yang mengedepankan kepentingan Rumah Sakit dan bukan termasuk kewajiban kerja formal serta tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward* yang formal.

b. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan.

Podsakoff, et.al., (1990) dalam buku Organ, dkk (2006:251) membangun sebuah konsep dari Organ (1988) dan mengidentifikasi terdapat lima kategori utama dalam *OCB*, yaitu:

1. *Altruisme* (sikap menolong)
Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Menurut Schnake dalam Spector (1997:57) Altruism merupakan perilaku menolong orang lain.
2. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)
Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi.
3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif)
Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas.
4. *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)
Perilaku yang ditunjukkan untuk mencegah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang terjadi pada orang lain serta meringankan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi)
Sebuah organisasi membutuhkan pekerja yang mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi demi

kelangsungan organisasinya dan bertanggungjawab dengan terlibat didalamnya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *altruisme* merupakan sikap menolong rekan kerja dengan membantu apabila rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya ataupun menggantikan tugasnya. *Conscientiousness* merupakan sikap patuh terhadap aturan kerja yang diberikan oleh Rumah Sakit. *Sportsmanship* merupakan sikap sportif dan positif yang ditunjukkan karyawan dengan tidak memperlakukan gangguan-gangguan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan dan berusaha menyelesaikan permasalahan yang terjadi. *Courtesy* merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan membantu rekan kerja yang belum terbiasa dengan perubahan-perubahan serta membantu mencegah terjadinya suatu permasalahan. *Civic virtue* merupakan sikap keterlibatan dalam organisasi dengan mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi serta berpartisipasi dalam pekerjaan secara bertanggungjawab.

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *OCB* terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff, dkk, (2000) dalam Sehartian (2010:41) dapat disimpulkan manfaat *OCB*, yaitu:

- 1) *OCB* meningkatkan produktifitas rekan kerja.
 - a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan praktek yang baik keseluruh unit kerja atau kelompok.

- 2) *OCB* meningkatkan produktivitas manajer.
 - a) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* (peran serta) akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerjanya akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 3) *OCB* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
 - a) Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - b) Karyawan yang menunjukkan *conscientiousness* (sikap teliti dan hati-hati) yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka. Ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
 - c) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - d) Karyawan yang menampilkan *sportsmanship* (sikap sportif) akan sangat menolong manajer untuk tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil dari karyawan.
- 4) *OCB* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
 - a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - b) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* (kesopanan) terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) *OCB* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
 - a) Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
 - b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

- 6) *OCB* dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 7) *OCB* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak manfaat yang diperoleh karyawan maupun organisasi. Manfaat dari *OCB* adalah meningkatkan produktifitas rekan kerja dan manajer, menghemat sumber daya serta meningkatkan kemampuan organisasi.

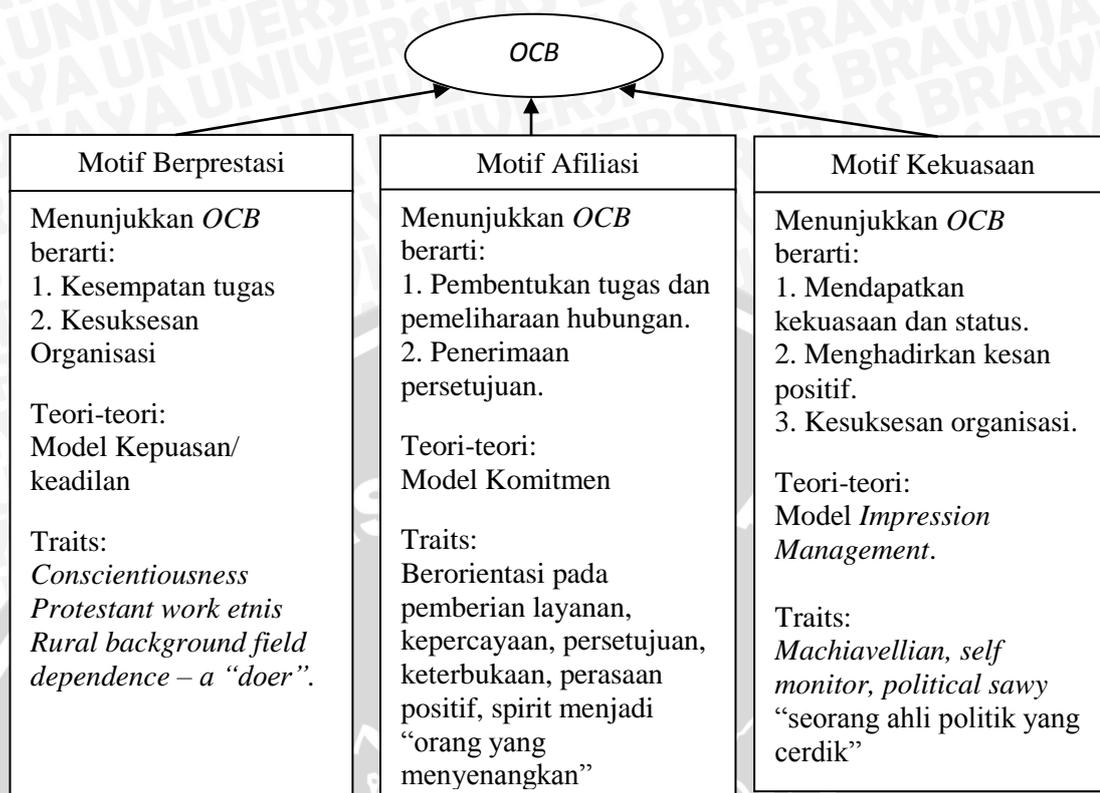
d. Motif-motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

Tenaga Keperawatan.

Salah satu pendekatan dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland *et al.* yang dikenal dengan teori Ach dalam Sehartian (2010:43) Manusia memiliki tiga motif untuk melakukan *OCB*, yaitu:

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan, mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetensi.
2. Motif afiliasi, mendorong untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Kerangka motif berprestasi, afiliasi dan kekuasaan telah ditetapkan untuk memahami *OCB* guna memahami mengapa karyawan menunjukkan *OCB*. Gambar berikut ini menunjukkan model *OCB* yang didasari oleh suatu motif.



Gambar 1 : Model OCB yang didasari motif
 Sumber : Niehoff (2000) dalam Sehartian (2010:44)

3. Kinerja Tenaga Keperawatan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi pada dasarnya secara keseluruhan tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada didalamnya. Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya harus memperhatikan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar hasil yang nantinya dicapai dapat maksimal. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2008:14) kinerja adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator-indikator dalam Pengukuran Kinerja

Sangatlah penting tentang adanya kesepakatan ukuran kinerja karena ukuran kinerja akan memberikan bukti apakah hasil dari suatu kinerja telah dicapai atau belum oleh karyawan. Didalam pengukuran tingkat kinerja maka harus ditentukan hal-hal yang menjadi tolak ukur serta kriterianya.

Menurut Dharma (2000:154) hampir seluruh cara pengujian kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas
Jumlah yang harus diselesaikan, pengukuran ini melibatkan penghitungan keseluruhan dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan).
2. Kualitas
Mutu yang dihasilkan, pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran yang mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu
Sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam pengeluaran suatu kegiatan.

Menurut Malthis dan Jackson (2010:324), standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran)
Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian jasa pelayanan pasien. Standar ini

dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. *Quality of output* (kualitas keluaran)
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan jumlah output.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran)
Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek atau mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran)
Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)
Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kuantitas keluaran dapat dinilai dari hasil kerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerja dan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Kualitas keluaran dapat dinilai dari kecermatan dalam melaksanakan setiap pekerjaan serta kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah diberikan organisasi. Waktu keluaran dapat dinilai dari waktu penyelesaian

pekerjaan apakah meningkat dari periode sebelumnya atau penyelesaiannya lebih cepat dibandingkan rekan kerja. Tingkat kehadiran dapat dinilai dari waktu yang telah ditentukan organisasi. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dinilai dari apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang diberikan organisasi serta apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin sesuai standar. Efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dinilai dari apakah tugas yang diselesaikan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja adalah menurut pendapat Malthis dan Jackson.

C. Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.

1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.

Komitmen organisasional merupakan loyalitas, keterkaitan, dan rasa bangga terhadap organisasi. Selain itu komitmen pada organisasi merupakan suatu pedoman antara sikap dan perilaku individu. Karyawan harus memiliki perasaan ikut memiliki organisasi. Perasaan ikut memiliki organisasi ini dapat timbul apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih stabil dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasional

bisa beradaptasi dengan mudah terhadap visi dan misi perusahaan serta berbagai perubahan sehingga membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Sopiah (2008:166) Komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri misalnya terhadap pengembangan karir karyawan itu di organisasi atau perusahaan dan akan berdampak akan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian kinerja.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.

Organisasi sukses membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Menurut Podsakoff dan Mackenzie (2000) dalam Kelana (2009:60) "*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan".

Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Adanya perilaku

OCB menjadikan interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, serta meningkatkan efisiensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kambu (2012) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kinerja. *Organizational citizenship behavior* secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) menjelaskan bahwa Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasional akan menunjukkan kinerjanya yang optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku *OCB* yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

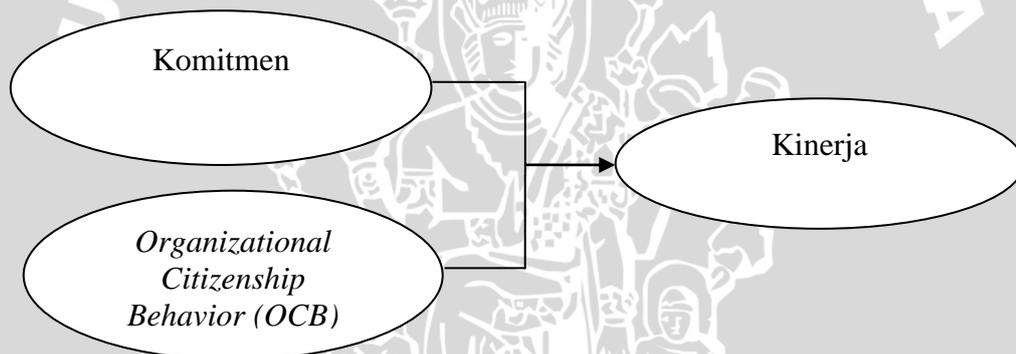
Demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan dan keterkaitan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan, dan kinerja tenaga keperawatan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* tenaga

keperawatan akan meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi yang berdampak pada meningkatnya kinerja.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Singarimbun (2006:34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian keadaan, kelompok atau individu tertentu. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja. Model konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



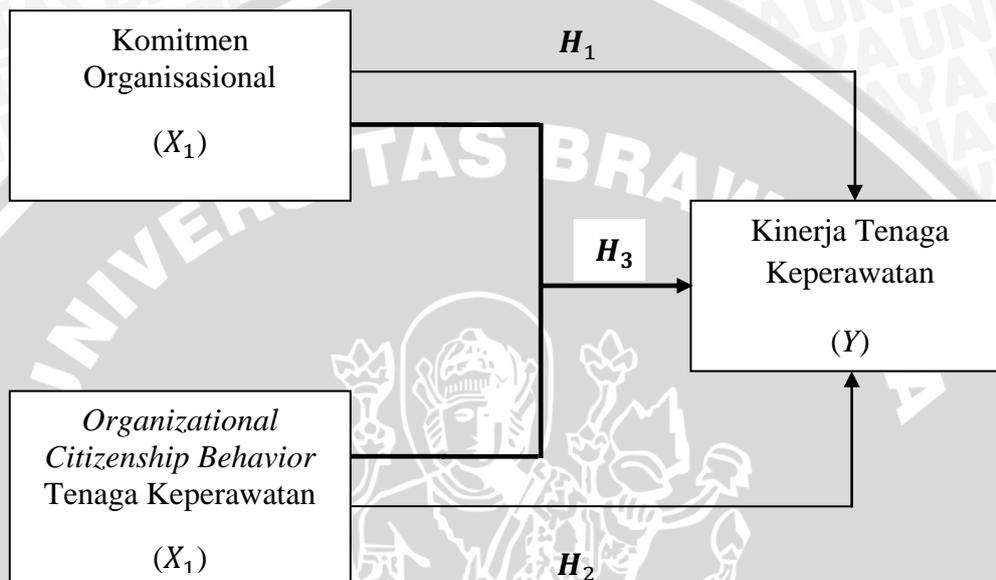
Gambar 2 : Model Konsep
Sumber : Kajian teoritis, 2016

Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Tenaga Keperawatan dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau variabel independen dengan Kinerja Tenaga Keperawatan sebagai variabel dependen.

2. Model Hipotesis

Menurut Suliyanto (2009:53) hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara

karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Adapun model hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3 : Model Hipotesis
 Sumber : Kajian teoritis, 2016.

Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu komitmen organisasional (X₁) dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan (X₂), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja tenaga keperawatan (Y).

Keterangan:

- Pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara parsial terhadap variabel Y.
- Pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara simultan terhadap variabel Y.

Hipotesis:

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X₁) secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan (Y)

RSUD dr. Soegiri Lamongan.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan (X₂) secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan (Y) RSUD dr. Soegiri Lamongan.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X₁) dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan (X₂) secara simultan terhadap kinerja tenaga keperawatan (Y) RSUD dr. Soegiri Lamongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun (2006:5) menjelaskan *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti. Melalui hipotesis tersebut diharapkan dapat menjelaskan pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan. Lokasi rumah sakit ini terletak di Jl. Kusuma Bangsa No. 7 Kabupaten Lamongan. Alasan memilih lokasi penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* tenaga keperawatan yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.
2. Pemilihan lokasi dengan alasan bahwa belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu pengaruh komitmen organisasional dan

organizational citizenship behavior (OCB) tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan sehingga menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada rumah sakit ini.

3. Pada RSUD dr. Soegiri Lamongan bersedia memberikan data dan informasi tentang komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior (OCB)* tenaga keperawatan dan kinerja tenaga keperawatan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.

1. Konsep

Menurut Singarimbun (2006:33) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan kelompok/ individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Dari judul “Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja” dapat diketahui terdapat tiga konsep yang terkandung dalam judul tersebut, yaitu:

a. Komitmen

Keinginan kuat untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi dengan kesetiaan dan loyalitasnya untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang mengedepankan kepentingan organisasi dan bukan termasuk kewajiban kerja formal karyawan serta tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward* yang formal.

c. Kinerja

Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan serta sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38) berpendapat bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2011:61) mengemukakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional dan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* tenaga keperawatan.

b. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2011:61) menyatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja tenaga keperawatan.

3. Definisi Operasional

a. Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

Komitmen organisasional adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap mempertahankan posisinya sebagai anggota dalam organisasi dan bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan antara lain:

1. *Affective commitment*, yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. *Item* dari indikator ini antara lain:
 - a) Karyawan merasa senang bekerja di Rumah Sakit.
2. *Continuance commitment*, yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. *Item* dari indikator ini antara lain:
 - a) Karyawan merasa berat untuk meninggalkan Rumah Sakit.
 - b) Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan Rumah Sakit.
4. *Normative commitment* yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. *Item* dari indikator ini antara lain:
 - a) Karyawan tetap tinggal di perusahaan karena merasa sudah kewajibannya.
 - b) Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan Rumah Sakit.

b. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan

(X_2)

OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward*. Indikator yang digunakan dalam hal ini antara lain:

1. *Altruisme* (sikap menolong)

Yaitu sikap yang ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk.
- b) Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

2. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)

Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional.
- b) Mematuhi peraturan yang berlaku dalam Rumah Sakit.

3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif)

Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Mendamaikan rekan kerja apabila diantara mereka terjadi konflik.
- b) Memberi toleransi terhadap gangguan-gangguan pekerjaan.

4. *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)

Perilaku yang ditunjukkan untuk mencegah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang terjadi pada orang lain serta meringankan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Membantu rekan kerja agar terbiasa dengan perubahan Rumah Sakit.
- b) Membantu mencegah terjadinya suatu permasalahan.

5. *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi)

Sebuah organisasi membutuhkan pekerja yang mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi demi kelangsungan organisasinya dan bertanggungjawab dengan terlibat didalamnya. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Bersikap sopan kepada pasien/ konsumen dalam kondisi apapun.
- b) Berpartisipasi secara bertanggungjawab dalam organisasi.

c. **Variabel Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)**

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam hal ini antara lain:

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran)

Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian jasa pelayanan. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Hasil kerja sesuai dengan harapan Rumah Sakit.
- b) Hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja.

2. *Quality of output* (kualitas keluaran)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Kualitas kerja sesuai dengan standar yang diberikan Rumah Sakit.
- b) Meningkatnya hasil kerja dari sebelumnya.

3. *Timelines of output* (waktu keluaran)

Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari periode sebelumnya.
- b) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

4. *Presences at work* (tingkat kehadiran)

Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Meminta izin apabila meninggalkan kantor pada jam kerja.
- b) Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan Rumah Sakit.

5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Item* dari indikator ini antara lain:

- a) Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan Rumah Sakit.
- b) Mampu melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin sesuai standar.

6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*) diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.
- b) Tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan.

Tabel 2
Variabel, Indikator, dan Item dalam Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Komitmen Organisasional (X ₁)	<i>Affective commitment</i>	1. Karyawan merasa senang bekerja di Rumah Sakit	Mayer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008:157)
	<i>Continuance commitment</i>	1. Karyawan merasa berat untuk meninggalkan Rumah Sakit 2. Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan Rumah Sakit	
	<i>Normative commitment</i>	1. Karyawan merasa sudah seharusnya tetap berada di Rumah Sakit 2. Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan Rumah Sakit	
Organizational Citizenship Behavior Tenaga Keperawatan (X ₂)	<i>Altruisme</i>	1. Kesediaan menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk 2. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan pekerjaan	Podsakoff, et.al., dalam Organ, dkk (2006:251)
	<i>Conscientiousnes</i>	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional 2. Mematuhi peraturan yang berlaku dalam rumah sakit	
	<i>Sportmanship</i>	1. Mendamaikan rekan kerja apabila diantara mereka terjadi konflik 2. Tidak memperlakukan gangguan-gangguan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan	
	<i>Courtesy</i>	1. Membantu rekan kerja agar terbiasa dengan perubahan-perubahan 2. Membantu mencegah terjadinya suatu permasalahan	
	<i>Civic virtue</i>	1. Bersikap sopan kepada pasien/konsumen dalam kondisi apapun 2. Berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan secara bertanggungjawab	

Lanjutan tabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)	<i>Quantity of output</i> (kuantitas keluaran)	1. Hasil kerja sesuai dengan harapan rumah sakit 2. Hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja	Malthis dan Jackson, (2010:324)
	<i>Quality of output</i> (kualitas keluaran)	1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang diberikan rumah sakit 2. Cermat/ teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan	
	<i>Timelines of output</i> (waktu keluaran)	1. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari periode sebelumnya 2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.	
	Presences at work (tingkat kehadiran)	1. Meminta izin apabila meninggalkan Rumah Sakit pada jam kerja 2. Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan Rumah Sakit	
	<i>Efficiency of work completed</i> (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)	1. Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan Rumah Sakit 2. Mampu melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin sesuai standar	
	<i>Effectiveness of work completed</i> (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan 2. Tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan.	

Sumber : Kajian teoritis, 2016

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2011:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran

yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala Likert, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Setiap pernyataan atau pertanyaan ini disediakan jawaban yang masing-masing memiliki tingkatan skor berbeda-beda. Skala ini mengandung variasi nilai yang bertingkat-tingkat dari obyek penelitian melalui jawaban yang diberi nilai interval 1 sampai 5. Adapun skor yang diberikan adalah sebagai berikut.

Tabel 3
Alternatif Jawaban dan Tingkat Skor

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dalam menginterpretasi jawaban dari responden dapat digunakan tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

No	Interval Rata-Rata	Pernyataan
1	1-1,8	Sangat Tidak Setuju
2	1,9-2,6	Tidak Setuju
3	2,7-3,4	Ragu-Ragu
4	3,5-4,2	Setuju
5	4,3-5	Sangat Setuju

Sumber : Supranto (2000:64)

Dari tabel 3 perskoran likert di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas dengan rumus (Supranto, 2000-64):

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

C : Perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k : Banyaknya kelas

X_n : Nilai observasi terbesar

X_1 : Nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala Likert berikut ini:

Tabel 5
Interval Kelas Skala Likert

No	Notasi	Skor	Interval Kelas
1	Sangat Baik	5	> 4,2 – 5
2	Baik	4	> 3,4 – 4,2
3	Cukup Baik	3	> 2,6 – 3,4
4	Kurang	2	> 1,80 – 2,6
5	Sangat Kurang	1	1 – 1,80

Sumber : (Supranto, 2000)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:185) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan diantaranya tenaga keperawatan di Ruang Dahlia, Ruang Bougenvile, Ruang Kemuning, Ruang Seroja, Ruang Teratai, Ruang Anggrek, Ruang Melati, VK Bersalin, dan Ruang Neonatus yang berjumlah total keseluruhan adalah 140 orang tenaga kerja keperawatan.

Tabel 6
Jumlah Tenaga Keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan

No	Nama Ruangan	Jumlah
1	Dahlia	15
2	Bougenvile	15
3	Kemuning	16
4	Seroja	19
5	Teratai	15
6	Anggrek	15
7	Melati	15
8	VK Bersalin	15
9	Neonatus	15
Total		140

Sumber: RSUD dr. Soegiri Lamongan

2. Sampel

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:186) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Besarnya sampel yang diambil digunakan rumus *Slovin*, dikutip dari (Umar, 2008:78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Toleransi kesalahan pengambilan sampel 10% atau 0,1

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,1)^2}$$

$$n = 58 \text{ responden}$$

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random Sampling* yang diambil dari karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 7
Teknik Pengambilan Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan

Tingkat Pendidikan	Populasi	Sampel
D3	80	$\frac{80}{140} \times 58 = 33$
S1	60	$\frac{60}{140} \times 58 = 25$
Total	140	58

Sumber : Data yang diolah, 2016.

E. Sumber Data

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:190) berdasarkan cara memperolehnya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer didapatkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Data dalam hal ini diperoleh

melalui penyebaran kuesioner pada tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini diperoleh melalui pihak lain bukan melalui peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya adalah database tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai upaya mengumpulkan data dan keterangan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan mengajukan pernyataan tertulis dalam bentuk angket/ kuesioner tentang topik yang akan diteliti oleh penulis yang telah disusun secara terstruktur dan disebarakan kepada 58 tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan untuk kemudian dijawab. Menurut Sakaran (2006:82) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen atau data lain yang dapat menunjang penelitian seperti: data tentang tenaga keperawatan, struktur organisasi, aktivitas organisasi dan lain sebagainya.

G. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment* (r hitung) dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Peneliti dalam hal ini menggunakan program *SPSS 18.00 for windows* untuk mengetahui validitasnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini dengan menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2013:170), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
- X : Skor item X
- Y : Skor item Y
- $\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor x
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor y
- N : Jumlah sampel (responden)

Apabila nilai r (disebut dengan nilai r_{hitung}) telah diperoleh, maka langkah selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan α yang ditetapkan (0,05). Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan *valid* dan sebaliknya jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak *valid*. Pengujian item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221) “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Selanjutnya menurut Arikunto (2013:239) bentuk skala 1-5 maka untuk mencari uji reliabilitasnya digunakan teknik rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_n : Reabilitas Instrumen

k : Banyaknya Butir Pertanyaan

σ_1^2 : Varians Total

$\sum \sigma_1^2$: Jumlah varians masing-masing indikator

Suatu instrumen dinyatakan sudah reliabel apabila memiliki koefisien kehandalan sebesar 0,6 atau lebih. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila memiliki koefisien kehandalan lebih kecil dari 0,6.

Pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada 58 orang responden, hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Validitas

Hasil pengujian validitas pada variabel Komitmen Organisasional (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X_2) dan Kinerja Tenaga Keperawatan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

Variabel	Item	r_{hitung}	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	$X_{1,1}$	0,425	0,001	Valid
	$X_{1,2}$	0,782	0,000	Valid
	$X_{1,3}$	0,799	0,000	Valid
	$X_{1,4}$	0,713	0,000	Valid
	$X_{1,5}$	0,698	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tenaga Keperawatan (X_2)	$X_{2,1}$	0,494	0,000	Valid
	$X_{2,2}$	0,531	0,000	Valid
	$X_{2,3}$	0,661	0,000	Valid
	$X_{2,4}$	0,782	0,000	Valid
	$X_{2,5}$	0,674	0,000	Valid
	$X_{2,6}$	0,548	0,000	Valid
	$X_{2,7}$	0,722	0,000	Valid
	$X_{2,8}$	0,683	0,000	Valid
	$X_{2,9}$	0,736	0,000	Valid
	$X_{2,10}$	0,679	0,000	Valid

Lanjutan tabel

Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)	Y_1	0,660	0,000	Valid
	Y_2	0,532	0,000	Valid
	Y_3	0,687	0,000	Valid
	Y_4	0,756	0,000	Valid
	Y_5	0,629	0,000	Valid
	Y_6	0,467	0,000	Valid
	Y_7	0,629	0,000	Valid
	Y_8	0,714	0,000	Valid
	Y_9	0,726	0,000	Valid
	Y_{10}	0,709	0,000	Valid
	Y_{11}	0,725	0,000	Valid
	Y_{12}	0,58	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat dikatakan semua instrumen pertanyaan dalam penelitian ini telah valid.

b. Reliabilitas

Hasil pengujian validitas pada variabel Komitmen Organisasional (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X_2) dan Kinerja Tenaga Keperawatan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Reliabilitas Item Pertanyaan

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	0,739	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tenaga Keperawatan (X_2)	0,807	Reliabel
Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)	0,871	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

H. Teknik Analisis Data

Menurut Singarimbun (2006:263) analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data dengan menggambarkan objek yang terdiri dari lokasi penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2010: 206) “Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2010:207) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan pada populasi. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel-variabel yang ada dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggungjawabkan. Uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Sedangkan cara pendeteksian asumsi normalitas adalah berdasarkan grafik dan uji statistik. Menurut Ghozali (2011: 160) yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi normalitas.
- b) Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Multikolinieritas dideteksi dengan melihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila $VIF < 10$ atau nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada hakekatnya digunakan digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varian* dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan. Program komputer *SPSS 18.00 for windows* digunakan untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisa data. Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Menurut Sugiyono (2010:227) persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Bilangan konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi variabel bebas

X_1 : Komitmen Organisasional

X_2 : *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (uji t)

Uji dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menurut Sumarsono (2004:226) rumus yang digunakan untuk menguji uji t adalah :

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_1}{S\beta_1}$$

Keterangan :

β_1 : Koefisien regresi

Se (β_1) : Standar deviasi

Uji hipotesis t mempunyai kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu komitmen organisasional (X_1) dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), maka dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji F. Rumus yang digunakan dalam uji F menurut Sumarsono (2004:225) adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Adapun hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.
2. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya, hipotesis dilakukan dengan membandingkan Sig. F dengan α dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_0 : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan Nilai Sig $\geq 0,05$
2. H_1 : $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Nilai Sig $< 0,05$

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

$R^2 = 0$ (nol) artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$ Mendekati 0 (nol) artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$ Mendekati 1 (satu) artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

