

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

**(Studi pada Perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di
Situbondo)**

Disusun oleh:

DANI JANUAR SUBIANTO

145020200111060

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Manajemen**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Mayjen Haryono No 165 Malang Indonesia

Telp. +62341-555000 (Hunting) 551396, 553834 Fax. 553834

E-mail: info@fe.Unibraw.ac.id Website : http://feb.ub.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dani Januar Subianto
Tempat/Tgl. Lahir : Malang, 07 Januari 1995
NIM : 145020200111060
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Apel No.1 Oro-Oro Ombo Kota Batu

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (studi pada perawat Sumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Situbondo) yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari skripsi orang lain.

Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang,

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP
NIP. 19601111 198601 2 001

Yang membuat pernyataan

Dani Januar Subianto
NIM. 145020200111060

Menyetujui,
KPS S1 Manajemen

Dr. Siti Aisjah, SE, MS, CSRS, CFP

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan

judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi pada Perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Situbondo).**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, dukungan, bimbingan, kritikan, dan saran yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan hati penulisan menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CPRS, CFP. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi saya yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu, dukungan, dan motivasi hingga terselesainya skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Dra. Noermijati, MTM, CPHR. sebagai dosen penguji I yang telah memberikan kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Agung Nugroho Adi, SE, MM, MM.HR. sebagai dosen penguji II yang telah memberikan kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CPRS, CFP. sebagai Ketua Program Studi Sarjana Manajemen FEB UB

5. Ibu Dr. Sumiati, SE, MSi, CSRS sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Ibu Risna Wijayanti, SE., MM., Ph.D sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
7. Kepada seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan selama masa perkuliahan.
8. Kepada keluarga tercinta, ibu, istri, dan anak penulis yang selalu memberikan do'a, limpahan kasih sayang, dukungan moral, dan motivasi untuk tetap semangat, sabar, serta percaya diri.
9. Semua pihak dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah banyak memberikan banyak dukungan atas penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari baik secara materi penulisan dan penyusunan materi skripsi ini kurang sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini lebih mendekati pada kesempurnaan. Atas saran dan kritik yang telah diberikan penulis ucapkan terimakasih. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi maupun manfaat bagi siapapun yang membacanya. Aamiin.

Malang, 02 Februari 2021

Penulis

**Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Di
Situbondo)**

Dani Januar Subianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
danijanuars@gmail.com

Dosen Pembimbing

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Situbondo, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel dari penelitian ini adalah 83 responden perawat yang didapat dengan metode sampling jenuh. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

***The Impact of Compensation and Organizational Commitment
toward Organizational Citizenship Behavior (OCB)***
(Case Study: Nurses at dr. Abdoer Rahem Hospital in Situbondo)

Dani Januar Subianto

Economic and Business Faculty of Brawijaya University

danijanuars@gmail.com

Advisor

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP

ABSTRACT

This study aims to analyzing the impact of compensation and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (ocb) in nurses at dr. Abdoer Rahem Hospital in Situbondo, both the impact partial or simultaneous. This explanatory research explains the position of the variables studied and the relationship between one variable and another. The sample of this study is 83 nurse respondents obtained by saturation sampling method. This study using multiple linear regression with SPSS 25 software. The result shows that compensation and organizational commitment has the impact toward organizational citizenship behavior (ocb) both partial or simultaneous.

Keyword: *Compensation, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.2.2 Fungsi Kompensasi	12
2.2.3 Tujuan Kompensasi	13
2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi	15
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.3 Komitmen Organisasional	18
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional	18
2.3.2 Teori-Teori Dasar Komitmen Organisasional	18
2.3.3 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional	19
2.3.4 Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasional	20
2.3.5 Indikator Komitmen Organisasional	21
2.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	22
2.4.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)	22
2.4.2 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)	24
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior	26
2.4.4 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)	29
2.5 Kerangka Berpikir	30

2.6 Hipotesis.....	31
BAB III	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel	34
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4.1 Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6.1 Identifikasi Variabel	37
3.6.2 Variabel Eksogen.....	37
3.6.3 Variabel Endogen	40
3.6.4 Skala Pengukuran	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	47
3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	48
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	48
BAB IV	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Profil Organisasi	50
4.1.2 Visi dan Misi.....	52
4.1.3 Fasilitas dan Layanan Rumah Sakit.....	53
4.1.4 Struktur Organisasi	54
4.2 Karakteristik Responden	55
4.2.1 Berdasarkan Usia	55
4.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57

4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.3 Distribusi Jawaban Responden.....	59
4.3.1 Distribusi Jawaban Item Variabel Kompensasi (X1).....	59
4.3.2 Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasional.....	61
4.3.3 Distribusi Jawaban Item Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	63
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	66
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.6 Uji Hipotesis.....	71
4.6.1 Uji t.....	71
4.6.2 Uji F.....	73
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73
4.7 Pembahasan.....	74
4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	77
4.7.3 Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	79
4.8 Implikasi Penelitian.....	80
BAB V.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.2 Teori-Teori Dasar Komitmen Organisasional.....	18
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Kompensasi	38
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional.....	40
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	42
Tabel 3.4 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Item Variabel Kompensasi	59
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasional.....	61
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Item Variabel <i>OCB</i>	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Validitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	30
Gambar 2.2 Model Hipotesis Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Tampak Depan RSUD dr. Abdoer Rahem.....	50
Gambar 4.2 IGD RSUD dr. Abdoer Rahem.....	51
Gambar 4.3 Struktur Organisasi RSUD dr. Abdoer Rahem.....	54

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. *In-role* adalah deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan oleh karyawan dan *extra-role* adalah perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan dan diharapkan oleh sebuah instansi. Apabila dilihat dari keduanya, perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama pentingnya dengan perilaku *in-role*. Perilaku *extra-role* inilah yang dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* dari karyawan ini bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun penghargaan serta apabila

melakukannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap keefektifan lingkungan organisasi (Organ, 2006)

Organizational citizenship behavior cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial, dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati dan simpati kepada orang lain juga lingkungannya, serta menyelaraskan nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang terdapat pada lingkungannya untuk dapat meningkatkan interaksi sosial.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya karyawan kerjakan. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (Gautam Van Dick et al, 2004).

Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional (Luthans, 2006).

Komitmen organisasional berperan penting untuk tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen karyawan adalah suatu keadaan dimana karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2011). Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari karyawan terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai nilai tersebut. Komitmen ini memiliki

peranan penting terutama dalam membentuk *organizational citizenship behavior*, hal ini disebabkan oleh adanya dorongan yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen organisasional merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya yaitu dengan sikap loyal para anggota organisasi yang berlangsung terus menerus dengan menunjukkan kepedulian, mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan upaya lebih maksimal dalam melakukan tugas.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Selain faktor komitmen organisasional, faktor lainnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu kompensasi. Organisasi tentunya perlu untuk memberikan imbalan atau kompensasi terhadap karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi. Dessler (2006) menyatakan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan, untuk mendapatkan kompensasi, pekerjaan yang dikerjakan karyawan harus relevan sehingga kontribusi yang diberikan bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Organisasi harus merancang sistem kompensasinya agar sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi, sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan baru seperti kecemburuan antar karyawan.

Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan, yang pada akhirnya memungkinkan organisasi

memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif dan karyawan dapat bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Jika suatu organisasi tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap organisasi.

Karyawan bekerja pada suatu organisasi berharap akan memperoleh penghasilan guna mempengaruhi kebutuhan hidupnya, penghargaan suatu organisasi terhadap waktu, tenaga dan pikiran karyawan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi dapat menentukan sikap seorang karyawan dalam memahami *organizational citizenship behavior* yang mana *OCB* adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela diluar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan seperti sifat tolong menolong, bersikap sportif dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, bonus, hari cuti dan tunjangan-tunjangan lainnya, dengan terpenuhinya kompensasi karyawan yang baik tentu akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan hal itu dapat menguntungkan suatu organisasi.

Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.983/Men.Kes/SK/XI/1992).

Salah satu rumah sakit yang telah beroperasi kurang lebih 33 tahun adalah Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Kabupaten Situbondo. Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem memiliki visi “*Terwujudnya RSUD dr. Abdoer Rahem yang bermutu dan menjadi kebanggaan masyarakat Situbondo*”, agar dapat mewujudkan visi tersebut diperlukan peran aktif dan tanggap dari tenaga medis-paramedis. Tenaga medis-paramedis mempunyai kedudukan penting untuk menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sesuai harapan pasien, karena medis-paramedis bertanggung jawab penuh terhadap proses pengobatan, perawatan, dan penyembuhan pasien.

Perawat sebagai salah satu tenaga medis-paramedis yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sekitar 40-60% (Swansburg, 2000). Pelayanan dari perawat yang berkualitas saja tidak cukup karena masyarakat sekarang tumbuh dan berkembang secara dinamis, oleh karenanya perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Tuntutan seperti itu menjadikan perawat sebagai salah satu dari elemen rumah sakit yang sangat membutuhkan perilaku-perilaku dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (Runtu dan Widayarni, 2009).

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Keperawatan RS Abdoer Rahem ibu Sumarni, kompensasi yang diberikan pihak rumah sakit berupa gaji, insentif, bonus

dan kompensasi tidak langsung. Gaji diberikan berdasarkan jabatan sesuai aturan yang ditetapkan Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem dimana gaji dihitung berdasarkan hari kerja karyawan, insentif diberikan sesuai dengan penghasilan dari Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem, bonus diberikan berdasarkan uang jasa dan uang jaga malam sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi yaitu Asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Rumah Sakit mengharapkan perawat selalu mengedepankan komitmen organisasional, Tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi menimbulkan adanya beban kerja yang tinggi pula dan target penyelesaian pekerjaan yang paripurna. Selain melaksanakan tugas keperawatan, perawat juga dibebani tugas tambahan misalnya menangani tugas administrasi. sehingga sering membuat perawat merasa belum menyelesaikan tugasnya. Perawat yang bekerja di *shift* sore atau malam sering mengalami kelelahan dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kelelahan yang dialami oleh perawat tidak hanya menjadikan perawat bekerja tidak maksimal tetapi seringkali perawat mengabaikan pekerjaannya dan lebih memilih untuk bersantai.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, kondisi tersebut dikhawatirkan memberikan dampak terhadap pola kerja perawat yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu komitmen organisasional dari perawat dan pemberian kompensasi diasumsikan dapat memberikan pengaruh positif demi keberlangsungan pola kerja yang mengarah pada OCB. Berdasarkan latar belakang tersebut ditentukan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA PERAWAT RUMAH**

SAKIT DR. ABDOER RAHEM)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem?
3. Apakah kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka hasil penelitian nantinya diharapkan akan memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan bagi ilmu manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini juga diharapkan mampu melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Manfaat Teoritis

Hasil ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem terkait dengan hasil analisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* untuk perbaikan, peningkatan kualitas layanan, dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidid

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kompensasi, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* yang dapat digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis serta pembahasan, maka dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Judul	Metodologi Penelitian	Hasil
1	Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2013) / Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kinerja Karyawan. (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)	a. Lokasi: Rumah Sakit "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo b. Instrumen Penelitian: Kuisisioner c. Teknik Sampling: sampling jenuh d. Alat Analisis: SPSS 20.00	1. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> 3. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> 4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan 5. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan 6. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Tabel Lanjutan... Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No.	Penulis/Judul	Metodologi Penelitian	Hasil
2.	A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016) / Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di PT Harapan Baru Tirta Megah Jaya	a. Lokasi : PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya b. Instrumen Penelitian : Kuisisioner c. Teknik Sampling: Sampling jenuh d. Alat analisis: SPSS	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
3.	Siti Muayanah, dkk. (2017) / Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	a. Lokasi: PT. Fajar Lestari Sejati Semarang b. Instrumen Penelitian: kuisisioner c. Teknik Sampling: sampling jenuh d. Alat Analisis: SPSS	1. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 5. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> . 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Tabel Lanjutan... Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No.	Penulis/Judul	Metodologi Penelitian	Hasil
4.	Novia Anjar Widarti (2018) / Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Karang)	e. Lokasi : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Karang f. Instrumen Penelitian: Kuisisioner g. Teknik Sampling: <i>Purposive Sampling</i> h. Alat analisis: SPSS	Kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .

Sumber : Data Sekunder, 2018



2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Martoyo (2007) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*). Menurut Simamora (2005) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Dessler (2007) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan karyawan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

2.2.2 Fungsi Kompensasi

Berikut ini adalah bentuk fungsi kompensasi menurut Susilo Martoyo (2007) antara lain:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin.
3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan dalam sistem pemberian kompensasi secara langsung untuk dapat membantu stabilitasi organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2007) antara lain :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

1. Kompensasi yang berbentuk financial

Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi finansial dibagi menjadi dua, pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang

berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan

menurut Susilo Martoyo (2007), antara lain:

1. Kebenaran dan Keadilan

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.

2. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “finansial” maupun “nonfinansial” amat tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan. Makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3. Serikat Karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu Serikat Karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu Serikat Karyawan dapat merupakan “*simbol kekuatan*” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.

4. Produktivitas kerja

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas kerja. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas kerja.

5. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “*batas kompensasi*” dari para karyawan.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2009).

Qureshi et al., (2011) mendefinisikan komitmen organisasional hanya sebagai tanggung jawab atas rasa memiliki karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai ikatan emosional karyawan terhadap organisasinya

2.3.2 Teori-Teori Dasar Komitmen Organisasional

Menurut Moreland et al. dalam Sutrisno (2010) ada beberapa teori yang menjelaskan dasar dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri dan teori identitas.

Tabel 2.2
Teori-Teori Dasar Komitmen Organisasional

No	Teori Komitmen Organisasi	Penjabaran
1	Teori Sosialisasi Kelompok	Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan <i>value</i> nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini, Moreland menjelaskan bahwa perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.
2	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran Sosial Setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. <i>Reward</i> dan <i>cost</i> akan menjadi faktor penting dalam menentukan nilai suatu hubungan. Partisipan akan termotivasi untuk

Tabel Lanjutan... Tabel 2.2 teori-teori dasar komitmen organisasional

No	Teori Komitmen Organisasi	Penjabaran
		meningkatkan dan memaksimalkan <i>reward</i> tersebut dan menurunkan <i>cost</i> yang diakibatkan hubungan tersebut. Orang dapat bergabung dalam beberapa hubungan secara simultan.
3	Teori Kategorisasi Diri	Paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen juga dapat berubah karena <i>prototype</i> kelompok bersifat <i>untabel</i> . Kedua, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga <i>untabel</i> . Dengan berubah kedua <i>prototype</i> tersebut, maka masing masing individu akan menyesuaikan diri dengan <i>prototype</i> kelompok yang dimasukinya dan begitu pula sebaliknya. Tampaknya konflik muncul setelah terjadinya perubahan pada <i>prototype</i> ini. Sehingga pemogokan, konflik dan kasus- kasus negatif yang tidak diharapkan dalam organisasi dapat muncul. (Sutrisno, 2010).
4	Teori Identitas	Stryker dalam Sutrisno (2010) menyampaikan bahwa teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. Pertama, pran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Kedua, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Pada saat yang sama, seseorang bisa menjalankan suatu peran.

Sumber: Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2010

2.3.3 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional

Dalam Soetjipto (2007), Argyris mengemukakan dua bentuk komitmen yakni:

1) Eksternal,

merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*. Peran manajer dan supervisor sangat vital

dalam menentukan timbulnya komitmen ini, karena belum adanya suatu kesadaran individual atau tugas yang diberikan.

2) Internal,

merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemajuan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2.3.4 Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasional

Luthans (2006) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan yaitu:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai strs dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.

5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam.

2.3.5 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Robbins and Judge (2011) dimensi untuk mengukur komitmen organisasional adalah:

a) *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. *Affective commitment* memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Memahami dan meyakini tujuan perusahaan;
- 2) Menerima norma-norma yang berlaku;
- 3) Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku;
- 4) Bekerja secara rutin dan *full day* Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi.

b) *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi

dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena karyawan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Indikator untuk *continuance commitment* adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi aset-aset perusahaan;
- 2) Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan;
- 3) Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan.

c) *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut. Indikator pada dimensi *normative commitment* adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan dan rasa patuh;
- 2) Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi;
- 3) Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan;
- 4) Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya.

2.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.4.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ *et al.* (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan

sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi.

Organ *et al.* (2006) menguraikan definisi tersebut ke dalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Perilaku individu yang bebas. Maksudnya adalah bahwa perilaku tertentu yang dimunculkan dalam konteks tertentu bukan merupakan persyaratan mutlak yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang harus dijalankan oleh seorang individu. Hal ini menyebabkan setiap individu memiliki pilihan secara bebas, apakah akan memunculkan OCB atau tidak, karena seseorang tidak akan dihukum karena tidak mempraktekkan perilaku tersebut.
2. Tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Beberapa pekerjaan mencantumkan standar minimal seperti pengalaman, pengetahuan, dan kompetensi untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara tertulis. Ketika berbagai tuntutan tersebut dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan, atau kontrak kerja, maka perilaku yang timbul dalam rangka memenuhi kewajiban tersebut bukanlah merupakan OCB. Dalam hal ini bukan berarti perilaku yang termasuk OCB tidak akan mendapatkan penghargaan sama sekali. Organ *et al.* menyatakan bahwa perbedaan penting yang mendasari pemberian imbalan atau penghargaan yang diberikan tersebut tidak ditetapkan dalam kontrak kerja atau tidak terdapat dalam kebijakan dan prosedur formal organisasi. Pemberian imbalan tersebut bersifat alamiah dan terdapat ketidakpastian dari segi waktu dan cara mendapatkan imbalan tersebut.
3. Secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi.

Pengertian secara bersama-sama mengandung maksud bahwa OCB muncul pada setiap individu, pada kelompok, hingga pada tingkatan organisasi secara luas. Organ *et al.* mengungkapkan bahwa beberapa penelitian mengenai OCB secara umum telah dikaitkan dengan indikator efisiensi dan efektivitas pada organisasi seperti efisiensi operasi, kepuasan pelanggan, kinerja keuangan, dan pertumbuhan pendapatan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan *performance* yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

2.4.2 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ *et al.* (2006) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktifitas rekan kerja.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktifitas manajer.
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan.

5) *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

6) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik dan tentu menjadi tempat kerja yang lebih menarik.

7) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

8) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

9) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial.

Berdasarkan beberapa manfaat di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* di antaranya meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan produktifitas manajer, menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik dan tentu menjadi tempat kerja yang lebih menarik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship

Behavior

Bacrach et al. (2000), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*, antara lain :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *general affective "morale" factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan. Serta *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi antededen *organizational citizenship behavior (OCB)* dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim

organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi antecedent ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan. Serta karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

Sementara itu, Jahangir et al. (2004) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu :

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat afektif menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja individu dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Persepsi Peran

Persepsi peran menggambarkan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif.

3. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut

leader member exchange dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)*.

4. Persepsi Keadilan

Persepsi akan keadilan organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*.

5. Disposisi Individu

Variabel individu yang tidak termasuk dalam skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas individu terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

6. Motivasi

Sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dilakukannya.

7. Usia

Karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang lebih fleksibel. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan organisasi. Oleh karena itu, karyawan berusia muda dan tua mungkin berbeda dalam orientasi karyawan terhadap diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan. Perbedaan-perbedaan ini dapat menyebabkan motif yang menonjol yang berbeda untuk *organizational citizenship behavior (OCB)* antara karyawan muda dan tua.

2.4.4 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang mendukung terjadinya peningkatan produktifitas dan dapat menjamin kemajuan organisasi. Organ et al. (2006) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi primer yaitu:

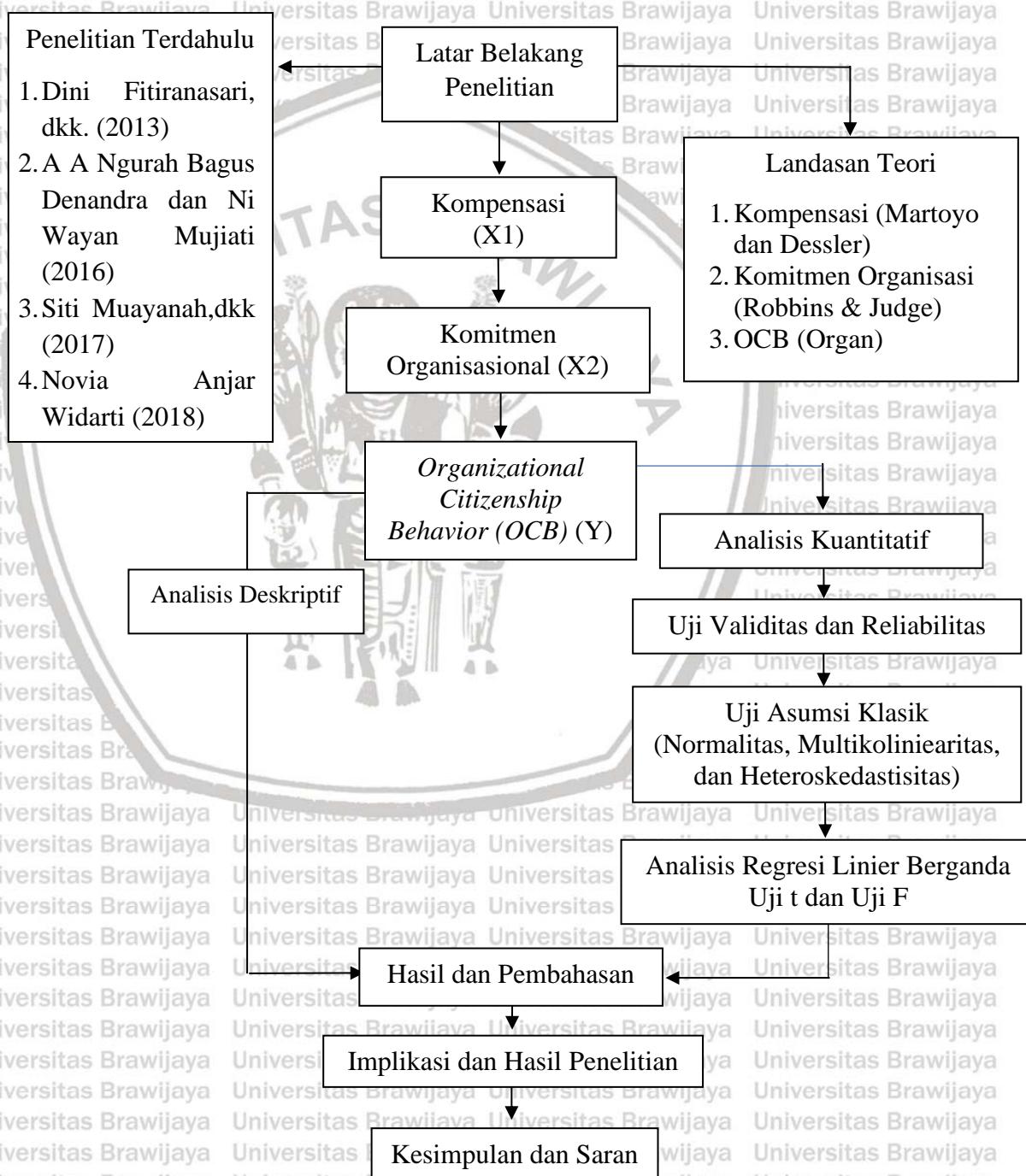
- a) *Conscientiousness*, yaitu karyawan melakukan sesuatu hal melebihi kebutuhan dan harapan normal perilaku yang disyaratkan seperti perilaku datang lebih awal waktu yang ditentukan dan tinggi dalam hal kehadiran kerja.
- b) *Altruism*, yaitu kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan seperti membantu menyelesaikan tugas rekan kerja.
- c) *Civic virtue*, yaitu karyawan memberikan kontribusi pada isu-isu politik yang ada dalam organisasi dengan cara yang bertanggung jawab seperti tidak ketinggalan informasi tentang berbagai kejadian maupun perubahan yang terjadi di organisasi.
- d) *Sportmanship*, yaitu perilaku yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya seperti perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.
- e) *Courtesy*, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau memberi solusi untuk meredakan/mengurangi berkembangnya suatu masalah.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual yang menjelaskan bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiono, 2014).

Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

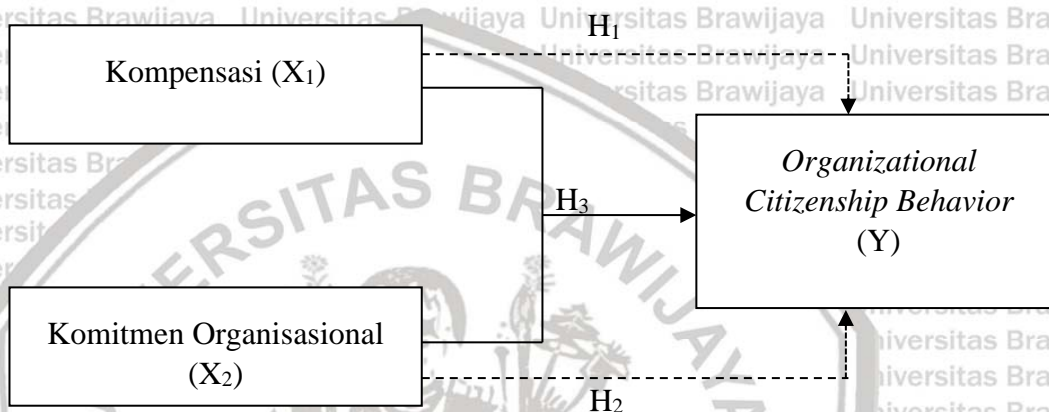


Sumber: Data primer diolah (2018)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan ide yang digunakan untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Gambar 2.2
Model Hipotesis Penelitian



Sumber : Data primer diolah (2018)

Keterangan :

———— Pengaruh secara simultan

- - - - Pengaruh secara parsial

Gambar 2.4 merupakan model hipotesis penelitian. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama didasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Fitriani, dkk (2013) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga disusun rumusan hipotesis:

H₁ : Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)*.

Hipotesis kedua didasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Muayanah, dkk (2017) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga disusun rumusan hipotesis:

H₂ : Komitmen Organisasional (X₂) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hipotesis ketiga didasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Anjar Widarti (2018) yang menyebutkan bahwa kompensasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*:

H₃ : Kompensasi (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2014). Pengertian penelitian tersebut sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1), komitmen organisasional (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian berlangsung yang dapat mewakili gambaran variabel-variabel yang akan diteliti sehingga data yang dibutuhkan dapat digunakan sebagai penguat bukti nyata dalam penulisan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Jl. Anggrek No.68, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi merupakan wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua perawat di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem yang berjumlah 83 orang.

Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, perawat

adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara Arikunto (2010) berpendapat bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh agar diperoleh keterwakilan data yang kuat. Menurut Sugiyono (2014) istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan selain yang menjadi pertimbangan karena jumlah setiap bagian tergolong kecil, dimana sumberdaya peneliti memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi yang berjumlah 83 responden.

3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data

Untuk melengkapi penelitian ini, perlu didukung dengan data yang lengkap dan akurat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua data, yaitu data primer dan data sekunder

3.4.1.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung. Data primer didapatkan melalui wawancara, kuisisioner, dan pengamatan (Sekaran, 2006).

Sedangkan menurut Sugiyono (2014) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah perawat di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem.

3.4.1.2 Data Sekunder

Menurut Sekaran (2006) data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis dari buku-buku dan sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sedangkan menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari buku, majalah, publikasi pemerintah bagian ekonomi data sensus, abstrak statistik, *data base*, media, dan laporan perusahaan.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data yang diperoleh melalui buku-buku pustaka dan jurnal nasional maupun internasional (penelitian terdahulu) yang berhubungan dengan bidang yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ilmiah terdapat beberapa teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpul data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan yang digunakan adalah:

I. Kuesioner (angket)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Dengan kata lain, kuesioner

merupakan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden yang kemudian akan diolah lebih lanjut. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data. Arikunto (2010) menjelaskan kelebihan dari teknik kuesioner adalah, tidak memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden, dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing dan menurut waktu senggang responden, dan dapat dibuat anonim sehingga responden jujur dan tidak malu-malu dalam menjawab.

Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada semua perawat di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem. Hasil kuesioner dikelola dan dianalisa dengan melakukan beberapa pengujian untuk menganalisis ketepatan dan keakuratan jawaban yang diberikan oleh responden.

2. Survei Literatur

Metode ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur, sumber pustaka, laporan penelitian sebelumnya serta artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini survei literatur dilakukan di perpustakaan dengan media buku, jurnal dan skripsi sebagai sumber penelitian terdahulu. Peneliti juga menggunakan referensi internet sebagai data sekunder yang sesuai dengan pokok bahasan penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Arikunto (2010) definisi operasional variabel, menjelaskan cara tertentu yang digunakan dalam menentukan suatu konsep sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

3.6.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat berbagai macam jenis variabel penelitian, namun penelitian ini menggunakan jenis variabel *exogenous* (penyebab) *endogenous* (akibat).

Menurut Sarwono (2007) variabel *exogenous* (penyebab) merupakan semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada tanda anak panah yang menuju kearahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Sementara variabel *endogenous* (akibat) didefinisikan sebagai variabel yang memiliki anak panah menuju kearah variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut

1. Variabel *exogenous*:
 - X1 = Kompensasi
 - X2 = Komitmen Organisasional
2. Variabel *endogenous*:
 - Y = *Organizational Citizenship Behavior*

3.6.2 Variabel Eksogen

Variabel bebas (variabel eksogen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014). Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan komitmen organisasional.

Menurut Martoyo (2007), Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007) Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu

gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya. Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya

Tabel 3.1
Dimensi dan Indikator Kompensasi

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi (X1)	Kompensasi finansial. (X _{1.1})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. 2. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan masa kerja (masa pengabdian) terhadap instansi.
		Kompensasi Non Finansial. (X _{1.2})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instansi memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat diandalkan. 2. Instansi memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi kerja masing-masing karyawan.

Sumber: Data primer diolah (2018)

Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasional adalah tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Terdapat tiga dimensi untuk mengukur komitmen organisasional:

1. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen afektif memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- b) Menerima norma-norma yang berlaku
- c) Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- d) Bekerja secara rutin dan full day menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi.

2. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Melindungi aset-aset perusahaan
- b) Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- c) Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan.

3. Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normatif memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Kesetiaan dan rasa patuh
- b) Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi
- c) Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan

d) Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya.

Tabel 3.2

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Komitmen Organisasional	Komitmen Organisasional (X2)	Komitmen Afektif. (X2.1)	1. menerima dan menjalankan norma norma yang ada di dalam organisasi dengan baik dan tanpa mengeluh 2. mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi
		Komitmen Berkelanjutan. (X2.2)	1. memanfaatkan dan merawat barang atau asset organisasi sesuai dengan ketentuan. 2. memiliki peluang atau masa depan yang baik apabila tetap bertahan bekerja
		Komitmen Normatif (X2.3)	1. melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi sebaik mungkin. 2. selalu memikirkan tentang nama baik organisasi.

Sumber: Data primer diolah (2018)

3.6.3 Variabel Endogen

Variabel terikat (variabel endogen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ et al. (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat

penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki lima dimensi primer yaitu:

1. Conscientiousness, yaitu pegawai melakukan sesuatu hal melebihi kebutuhan dan harapan normal perilaku yang disyaratkan seperti perilaku datang lebih awal waktu yang ditentukan dan tinggi dalam hal kehadiran kerja.
2. Altruism, yaitu kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan seperti membantu menyelesaikan tugas rekan kerja.
3. Civic virtue, yaitu pegawai memberikan kontribusi pada isu-isu politik yang ada dalam organisasi dengan cara yang bertanggung jawab seperti tidak ketinggalan informasi tentang berbagai kejadian maupun perubahan yang terjadi di organisasi.
4. Sportmanship, yaitu perilaku yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya seperti perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.
5. Courtesy, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau memberi solusi untuk meredakan/mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Tabel 3.3

Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Aspek-Aspek OCB (Y)	Altruism (Y1.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk 2. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan
		Conscientiousness (Y1.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan hal-hal baik yang memberikan kesan baik pada organisasi meskipun tidak dipersyaratkan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional
		Sportmanship (Y1.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendamaikan rekan kerja jika terjadi konflik diantara karyawan 2. Memberi toleransi terhadap gangguan-gangguan dalam pekerjaan dan tidak mengeluh dan menyalahkan siapapun.
		Courtesy (Y1.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan persoalan yang timbul sebelum diminta. 2. Membantu mencegah terjadinya permasalahan dan atau mengurangi berkembangnya suatu permasalahan
		Civic Virtue (Y1.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap sopan dan menunjukkan penghargaan kepada pasien tanpa terkecuali dalam kondisi apapun. 2. Mengikuti perkembangan yang terjadi dalam instansi.

Sumber: Data primer diolah (2018)

3.6.4 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2014) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan dalam menentukan panjang atau pendeknya interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Menurut Kinnear (1988) dalam Umar (2005) skala *Likert* berhubungan dengan pernyataan mengenai sikap seseorang terhadap sesuatu. Melalui skala *Likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, baik bersifat *favorable* (positif) maupun *unfavorable* (negatif) (Sugiyono, 2014).

Jawaban setiap item yang menggunakan skala *Likert* memiliki gradasi nilai yang bersifat dari sangat positif sampai negatif. Sedangkan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan skala interval lima tingkat pada variabel eksogen (X) dan variabel endogen (Y) seperti pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.4
Skala *Likert*

Pernyataan (Positif)	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Ridwan dan Kuncoro, 2013

Keterangan:

- a. Jawaban STS dengan nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
- b. Jawaban TS dengan nilai 2 : Tidak Setuju
- c. Jawaban N dengan nilai 3 : Netral
- d. Jawaban S dengan nilai 4 : Setuju
- e. Jawaban SS dengan nilai 5 : Sangat Setuju

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Tahap analisis data yang dilakukan sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) yaitu:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) realibilitas merupakan suatu angka yang menunjukkan konsistensi alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Reliabilitas dapat diukur dengan satu kali pengukuran, yakni dengan membandingkan hasil dari satu pertanyaan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ ($\alpha > 0,70$). Jadi pengujian realibilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen yang berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Ghozali (2011) berpendapat bahwa asumsi yang paling fundamental dalam analisis *multivariate* adalah normalitas, yang merupakan bentuk dari suatu distribusi data residual pada suatu variabel matrik tunggal dalam menghasilkan distribusi normal. Suatu data residual dikatakan normal apabila membentuk distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat hostogram dari residualnya, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik *non-parametrik* *Kolmogrov-Smirnov*.

3.7.2.2 Uji Multikolinealitas

Uji multikolinealitas bertujuan mengetahui adanya antar variabel bebas (independen) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolinealitas adalah dengan melihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan komputer perangkat lunak *statistic program for sosial scince* (SPSS) versi 25. Untuk mendeteksi ada tidaknya multi kolinealitas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF.

Semakin kecil *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multi kolinealitas. Jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multi kolinealitas (Periyatno, 2013)

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokodesitas adalah dengan melakukan Uji Glesjer. Uji Glesjer mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap *variable independent*. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2013) Analisis statistik dengan regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel bebas

(independen) terhadap variabel terikat (dependen). Regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah kinerja.
a	Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
b	Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
X_1	Variabel independen, yaitu <i>reward</i>
X_2	Variabel independen, yaitu pengembangan karier
e	Standar Error

3.8 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2011) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai Uji Statistik t, dan Uji Statistik F.

3.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara persial digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%.

Dengan dasar pengambilan kepuasan sebagai berikut (Sujarweni dan Endrayanto, 2012):

- a. Jika signifikan $t < \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).
- b. Jika signifikan $t > \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika *Probability F* lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan atau memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).


Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut Sujarweni dan Endrayanto (2012):

- 1) Jika signifikan $F < \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima (berarti ada pengaruh).
- 2) Jika signifikan $F > \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kelemahan mendasar

penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan nilai R^2 . Jika nilai R^2 adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1. Jika mendekati 1 berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali 2011).



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Organisasi

RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo yang secara resmi menjadi rumah sakit Type C berdasarkan perda Nomor 5 tahun 1985 tanggal 23 Pebruari 1985 dan SK Menkes RI Nomor 303/Menkes/SK/IV/1987 tanggal 30 April 1987. Adapun dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 08 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah sakit umum daerah Kabupaten Situbondo.

Gambar 4.1

Tampak depan RSUD dr. Abdoer Rahem



Sumber: Data Sekunder (2018)

Dalam perjalanannya, RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo saat ini telah berstatus BLUD penuh sesuai dengan amanat UU No. 44 tahun 2009 pasal 20 tentang Rumah sakit dan PP nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan

Badan Layanan Umum Daerah (PPK - BLUD), yang ditindak lanjuti dengan SK Bupati Situbondo Nomor 188/623/P/004.2/2009 tertanggal 23 Desember 2009. Penerapan PPK-BLUD diharapkan bisa memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Status BLUD dapat diraih, karena atas komitmennya dalam menjalankan amanah tersebut dapat berberfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan rujukan di Kabupaten Situbondo yang paripurna dan bermutu yang menekankan pada pelayanan yang cepat, tepat dan profesional dengan harga yang terjangkau serta menekankan pada kepuasan pelanggan.

Gambar 4.2
IGD RSUD dr. Abdoer Rahem



Sumber: Data Sekunder (2018)

RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo memiliki 249 tempat tidur yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan rujukan di kabupaten Situbondo yang paripurna dan bermutu yang menekankan pada pelayanan yang cepat, tepat dan profesional dengan harga yang terjangkau serta menekankan pada kepuasan pelanggan. RSUD dr. Abdoer rahem Situbondo menyediakan berbagai jenis pelayanan medis spesialistik dan medis umum juga menyelenggarakan kegiatan pendidikan praktek bagi mahasiswa kesehatan.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dari RSUD dr. Abdoer Rahem adalah:

1. Terwujudnya RSUD dr. Abdoer Rahem yang bermutu dan menjadi kebanggaan masyarakat Situbondo.

Misi dari RSUD dr. Abdoer Rahem adalah:

1. Meningkatkan pelayanan medik dan keperawatan kepada pasien sesuai standar pelayanan rumah sakit.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang pelayanan kesehatan yang optimal.
3. Meningkatkan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM rumah sakit.
5. Meningkatkan pelayanan administrasi yang tepat, cepat dan informative kepada masyarakat.

Strategi dari RSUD dr. Abdoer Rahem adalah:

1. Meningkatkan ketersediaan sumber daya operasional yang cukup seperti perbekalan kesehatan, barang-barang keperluan pasien, biaya untuk pengembangan SDM, termasuk terjaminnya pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit, melalui pembiayaan sendiri atau berasal dari pendapatan RS, selanjutnya memantau dan mengevaluasi output pelayanan apakah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan seperti standar pelayanan minimal (SPM.).
2. Meningkatkan ketersediaan SDM Medis spesialis yang cukup.
3. Meningkatkan ketersediaan Sarana Prasarana RS sesuai type RS.

4.1.3 Fasilitas dan Layanan Rumah Sakit

- Instalasi Gawat Darurat

RSUD dr. Abdoer Rahem juga memiliki layanan IGD 24 jam dengan beberapa

dokter umum yang melayaninya. IGD 24 jam melayani kasus-kasus khususnya

gawat darurat. Pelayanan pada Unit Gawat Darurat untuk pasien yang datang akan

langsung dilakukan tindakan sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya. IGD

RSUD dr. Abdoer Rahem juga memiliki pojok maternal yang akan melayani

kasus *emergency* pada ibu hamil. Serta memiliki pojok neonatal yang akan

melayani kasus *emergency* pada bayi baru lahir (0-28 hari)

- Fasilitas dan Layanan Penunjang

-Endoscopy

-Hemodialisa

-Inst. Bedah Sentral

-Pusat Sterilisasi / CSSD

-Instalasi Gizi

-Instalasi Farmasi

-Laboratorium

-Instalasi Pengolahan Air Limbah

-Radiologi

-Instalasi Pemeliharaan Fasilitas dan

-Pelayanan Rohani

-Penanggulangan Kebakaran

- Fasilitas dan Layanan Rawat Jalan

-Poli Anak

-Poli VCT

-Poli Penyakit Dalam

-Poli Paru

-Poli Kandungan

-Poli THT

-Poli Kulit dan Kelamin

-Poli Orthopedi

-Poli Akupuntur

-Poli Mata

-Poli Umum

-Poli Saraf

-Poli Bedah

-Poli Kesehatan Jiwa

-Poli Jantung dan Pembuluh Darah

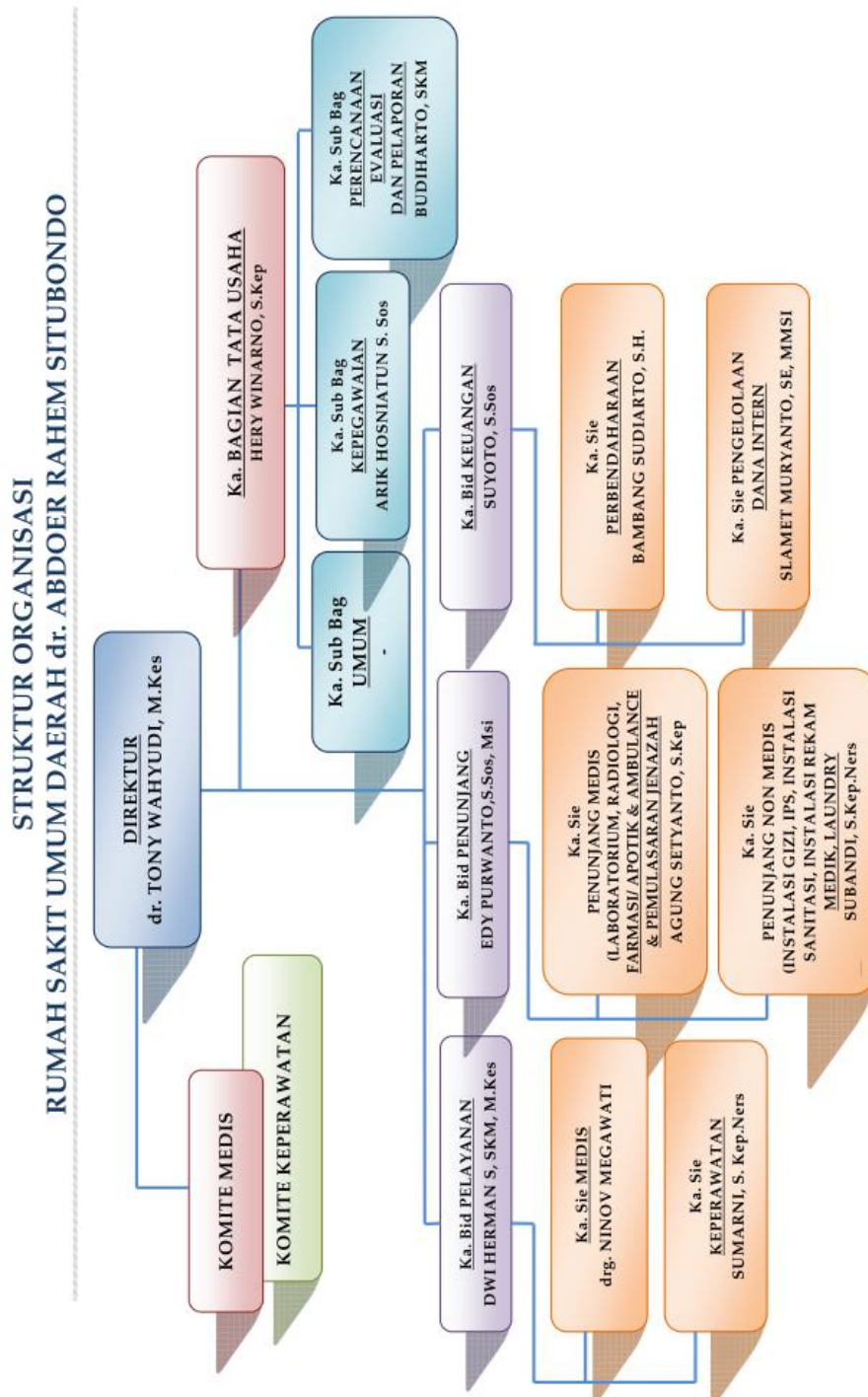
-Poli Fisioterapi

4.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka adapun gambaran struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 4.3

Struktur Organisasi RSUD dr. Abdoer Rahem



Sumber: Data Sekunder (2018)

4.2 Karakteristik Responden

Hasil penyebaran kuesioner yang telah disebar dalam penelitian, maka dapat diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD dr. Abdoer Rahem yang berjumlah 83 orang. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Berdasarkan Usia

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel

4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	0	0%
21 – 30 tahun	39	47%
31 – 40 tahun	36	43,4%
> 40 tahun	8	9,6%
Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden perawat RSUD dr. Abdoer Rahem adalah <20 tahun berjumlah 0 responden atau 0%, untuk usia 21-30 tahun berjumlah 39 responden atau 47%, untuk usia 31-40 tahun berjumlah 36 responden atau 43,4%, dan untuk usia >40 tahun berjumlah 8 responden atau 9,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa usia responden yang paling banyak ialah usia berkisar antara 21 hingga 30 tahun. Rentang usia 21 hingga 30 tahun merupakan usia emas. Usianya pekerja aktif untuk mulai menuai hasil dari

apa yang dikerjakan sejak pertama kali karyawan menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi maupun sekolah menengah. Usia tersebut juga merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja yang saling tersambung. Ketika berada di usia 40-44 tahun, seseorang sudah memasuki kategori usia senior. Pada umumnya, seseorang di usia tersebut adalah masa dimana seseorang sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamannya selama bekerja kepada karyawan yang berusia lebih muda

4.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	31,3%
Perempuan	57	68,7%
Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden perawat RSUD dr. Abdoer Rahem terbanyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 57 responden atau sebanyak 68,7%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 responden atau sebanyak 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai perawat lebih diminati oleh perempuan. Didalam dunia kerja, keperawatan dipandang kurang menarik bagi laki-laki. Adanya pelabelan gender pada diri laki-laki oleh masyarakat yang menganggap laki-laki bersifat dengan maskulinitasnya, membuat laki-laki kaku melakukan perannya menjadi seorang

perawat. Perawat jika dilihat dari profesinya sebagai tenaga kesehatan, tidak ada perbedaan peran gender antara perempuan dan laki-laki, namun dalam prakteknya dalam menjalankan tugas-tugas kesehatan masih terlihat perbedaan gender antara perempuan dan laki-laki. Hal itu, terlihat bahwa perempuan masih luwes dalam menjalankan tugas dari pada laki-laki.

4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
DIII	30	36,2%
DIV / S1	51	61,4%
S2	2	2,4%
Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan terakhir responden perawat RSUD dr. Abdoer untuk DIII berjumlah 30 responden atau 36,2%, untuk DIV/S1 berjumlah 51 responden atau 61,4%, dan untuk S2 berjumlah 2 responden atau 2,4. Jumlah terbesar dari tingkat pendidikan terakhir adalah DIV/S1 yaitu sebesar 61,4% atau 51 responden. Di Indonesia, untuk menjadi seorang perawat, harus melalui jenjang pendidikan keperawatan menurut Undang Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Bila ingin menjadi seorang perawat, minimal harus menyelesaikan Pendidikan Vokasional atau setara Diploma III (D3) yang diselenggarakan oleh Politeknik Negeri dan Akademi Keperawatan. Selanjutnya ada pendidikan akademik Strata 1 (S1). Semakin tinggi

jenjang pendidikan yang dimiliki perawat diharapkan semakin tinggi kualitas SDM dan kinerjanya di sebuah layanan kesehatan.

4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan pekerjaan disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	20	24,1%
5-10 tahun	38	45,8%
11-15 tahun	17	20,5%
> 15 tahun	8	9,6%
Total	83	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden perawat RSUD dr. Abdoer untuk dibawah 5 tahun berjumlah 20 responden atau 24,1%, untuk 5-10 tahun berjumlah 38 responden atau 45,8%, , untuk 11-15 tahun berjumlah 17 responden atau 20,5% dan untuk diatas 15 tahun berjumlah 8 responden atau 9,6%. Jumlah terbesar dari lama bekerja adalah 5-10 tahun yaitu sebesar 45,8% atau 38 responden, hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki komitmen terhadap organisasi di RSUD dr. Abdoer Rahem. Dikarenakan masa kerja yang lama akan menentukan tinggi kompensasi yang diberikan instansi sehingga hal tersebut dapat memacu komitmen organisasional perawat sehingga secara tidak langsung dapat memacu *organizational citizenship behavior* perawat.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

Pada poin ini akan menjelaskan distribusi item-item dari variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dari jawaban responden dalam kuesioner penelitian, baik dalam frekuensi jumlah, angka persentase, rata-rata per item dan per variabel adalah sebagai berikut:

4.3.1 Distribusi Jawaban Item Variabel Kompensasi (X1)

Pada variabel kompensasi terdapat 4 item pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kompensasi (X1) ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Kompensasi (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X _{1.1}	1	1,2	19	22,9	34	41,0	26	31,3	3	3,6	100	100	2,87
X _{1.2}	3	3,6	30	36,1	29	35,0	21	25,3	0	0	100	100	3,18
Mean indikator kompensasi finansial											X	3,03	
X _{1.3}	3	3,6	36	43,4	33	39,8	10	12,0	1	1,2	100	100	3,36
X _{1.4}	4	4,8	27	32,5	37	44,6	14	16,9	1	1,2	100	100	3,23
Mean indikator kompensasi non finansial											X	3,30	
Mean Kompensasi (X)											\bar{X}	3,16	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

X_{1.1} : Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

X_{1.2} : Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan masa kerja (masa pengabdian) terhadap instansi.

X_{1.3} : Instansi memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat saya andalkan.

X_{1.4} : Instansi memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi kerja masing-masing karyawan.

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari indikator kompensasi (X) yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah item X_{1.4} yaitu, instansi memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat saya andalkan, dengan rata-rata 3,36. Dari total responden (83 responden) sebanyak 3 responden (3,6%) menjawab sangat setuju, 36 responden (43,4%) menjawab setuju, 33 responden (39,8%) menjawab netral, 10 responden (12,0%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden bersikap netral bahwa RSUD dr. Abdoer Rahem memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat karyawan andalkan.

Sementara itu, rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan X_{1.1} yaitu Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, dengan rata-rata 2,87. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 22,9%, yang menyatakan netral sebanyak 34 responden atau 41,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 responden atau 31,3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 3,6%. Pernyataan ini menunjukkan sebagian besar responden bersikap tidak setuju terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Dari keseluruhan item -item pertanyaan mengenai variable kompensasi (1-4) yang tersaji dalam table 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,16.

Hal ini berarti responden cenderung bersikap netral terhadap item-item pertanyaan kompensasi.

4.3.2 Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasional

Pada variabel komitmen organisasional terdapat 6 item pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel komitmen organisasional (X₂) ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X _{2.1}	13	15,7	53	63,9	14	16,9	2	2,4	1	1,2	100	100	3,90
X _{2.2}	18	21,7	47	56,6	14	16,9	3	3,6	1	1,2	100	100	3,94
Mean indikator komitmen afektif												3,92	
X _{2.3}	19	22,9	57	68,7	6	7,2	1	1,2	0	0	100	100	4,13
X _{2.4}	8	9,6	41	49,4	30	36,1	2	2,4	2	2,4	100	100	3,61
Mean indikator komitmen berkelanjutan												3,87	
X _{2.5}	24	28,9	51	61,4	8	9,6	0	0	0	0	100	100	4,19
X _{2.6}	25	30,1	51	61,4	6	7,2	0	0	1	1,2	100	100	4,19
Mean indikator komitmen normatif												4,19	
Mean Komitmen Organisasional (X ₂)												\bar{X}	4,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

X_{2.1} : Karyawan menerima dan menjalankan norma-norma yang ada di dalam organisasi dengan baik dan tanpa mengeluh.

X_{2.2} : Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi yang sifatnya tidak genting dan *urgent*.

X_{2.3} : Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan dan merawat barang atau aset organisasi sesuai dengan ketentuan.

X_{2.4} : Saya merasa memiliki peluang atau masa depan yang baik apabila tetap bertahan bekerja di instansi ini.

X_{2.5} : Saya melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi sebaik mungkin.

X_{2.6} : Dalam bertindak saya selalu memikirkan tentang nama baik organisasi.

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa item pertanyaan yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi pada komitmen organisasional adalah item pertanyaan X_{2.5} dengan pernyataan Saya melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi sebaik mungkin, dengan rata-rata 4,19. Sebanyak 24 responden (28,9) menjawab sangat setuju, 51 responden (61,4%) menjawab setuju, 8 responden (9,6%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bersedia melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi sebaik mungkin. Sedangkan item pernyataan yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan X_{2.4} dengan pernyataan saya merasa memiliki peluang atau masa depan yang baik apabila tetap bertahan bekerja di instansi ini, dengan rata-rata 3,61. Sebanyak 8 responden (9,6%) menjawab sangat setuju, 41 responden (49,4%) menjawab setuju, 30 responden (36,1%) menjawab netral, 2 responden (2,4%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (2,4%) menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan

bahwa responden menyetujui merasa memiliki peluang atau masa depan yang baik apabila tetap bertahan bekerja di instansi ini..

Dari keseluruhan item -item pertanyaan mengenai variable komitmen organisasional (1-6) yang tersaji dalam tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4. Hal ini berarti responden cenderung bersikap setuju terhadap item-item pertanyaan komitmen organisasi.

4.3.3 Distribusi Jawaban Item Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

(Y)

Pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) ditunjukkan pada

Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Item Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	Mean	
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{1.1}	11	13,3	59	71,1	8	9,6	4	4,8	1	1,2	100	100	3,90
Y _{1.2}	22	26,5	55	66,3	6	7,2	0	0	0	0	100	100	4,19
<i>Mean indikator Altruism</i>											X	4,05	
Y _{1.3}	15	18,1	57	68,7	10	12,0	1	1,2	0	0	100	100	4,04
Y _{1.4}	28	33,7	52	62,7	2	2,4	1	1,2	0	0	100	100	4,29
<i>Mean indikator Conscientiousness</i>											X	4,17	
Y _{1.5}	16	19,3	53	63,9	13	15,7	1	1,2	0	0	100	100	4,01
Y _{1.6}	14	16,9	51	61,4	18	21,7	0	0	0	0	100	100	3,95
<i>Mean indikator Sportmanship</i>											X	3,98	
Y _{1.7}	19	22,9	55	66,3	9	10,8	0	0	0	0	100	100	4,12
Y _{1.8}	19	22,9	57	68,7	5	6,2	2	2,4	0	0	100	100	4,12

Tabel Lanjutan... Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Item Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah	Mean	
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
Mean indikator <i>Courtesy</i>											X̄	4,12	
Y _{1.9}	35	42,2	43	51,8	5	6,0	0	0	0	0	100	100	4,36
Y _{1.10}	17	20,5	56	67,5	10	12,0	0	0	0	0	100	100	4,08
Mean indikator <i>Civic Virtue</i>											X̄	4,22	
Mean <i>Organizational Citizenship Behavior</i>											X̄	4,11	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan

Y_{1.1} : Ketika ada rekan kerja yang sedang sakit, saya bersedia menggantikan pekerjaannya secara sukarela.

Y_{1.2} : Apabila ada rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, saya akan membantunya.

Y_{1.3} : Saya melakukan hal-hal baik yang memberikan kesan baik pada organisasi meskipun tidak dipersyaratkan.

Y_{1.4} : Saya menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional.

Y_{1.5} : Saya berusaha mendamaikan rekan kerja jika terjadi konflik diantara karyawan.

Y_{1.6} : Saya memberi toleransi terhadap gangguan-gangguan dalam pekerjaan, tidak mengeluh dan menyalahkan siapapun.

Y_{1.7} : Saya akan menyelesaikan persoalan yang timbul sebelum diminta.

Y_{1.8} : Saya akan membantu mencegah terjadinya masalah atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Y_{1.9} : Saya bersikap sopan dan menunjukkan penghargaan kepada pasien tanpa terkecuali dalam kondisi apapun.

Y_{1.10} : Saya selalu mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi di dalam instansi.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari indikator *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah item Y_{1.4} yaitu saya menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional, dengan rata-rata 4,29. Sebanyak 28 responden (33,7%) menjawab sangat setuju, 52 responden (62,7%) menjawab setuju, 2 responden (2,4%) menjawab netral, 1 responden (1,2%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senantiasa selalu menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional.

Sementara itu, rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan Y_{1.1} yaitu, Ketika ada rekan kerja yang sedang sakit, saya bersedia menggantikan pekerjaannya secara sukarela, dengan rata-rata 3,90. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 13,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 71,1%, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 9,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,8%, dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju ketika ada rekan kerja yang sedang sakit, saya bersedia menggantikan pekerjaannya secara sukarela.

Dari keseluruhan item-item pertanyaan mengenai variable *Organizational Citizenship Behavior* (1-10) yang tersaji dalam tabel 4.7, rata-rata skor jawaban

responden adalah sebesar 4,11. Hal ini berarti responden cenderung bersikap setuju terhadap item-item pertanyaan *Organizational Citizenship Behavior*.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data. Untuk membuktikan kelayakan instrumen penelitian maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada hasil kuesioner.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menguji kebenaran instrumen suatu penelitian. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas data dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Pearson Product Moment*, hasil penelitian dinyatakan valid ketika nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi hasil korelasi $<$ α (0,05). Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Instrumen Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
X1	X1.1	0.732	0,216	0.00	Valid
	X1.2	0.840	0,216	0.00	Valid
	X1.3	0.726	0,216	0.00	Valid
	X1.4	0.654	0,216	0.00	Valid
X2	X2.1	0.703	0,216	0.00	Valid
	X2.2	0.722	0,216	0.00	Valid
	X2.3	0.744	0,216	0.00	Valid
	X2.4	0.474	0,216	0.00	Valid
	X2.5	0.749	0,216	0.00	Valid

Tabel Lanjutan... Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Y	X2.6	0.528	0,216	0.00	Valid
	Y1	0.378	0,216	0.00	Valid
	Y2	0.797	0,216	0.00	Valid
	Y3	0.664	0,216	0.00	Valid
	Y4	0.708	0,216	0.00	Valid
	Y5	0.801	0,216	0.00	Valid
	Y6	0.781	0,216	0.00	Valid
	Y7	0.766	0,216	0.00	Valid
	Y8	0.812	0,216	0.00	Valid
	Y9	0.732	0,216	0.00	Valid
Y10	0.733	0,216	0.00	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel telah valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana skala dapat memberikan hasil yang konsisten apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang dapat memberikan hasil ukur yang sama. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,70 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Hasil Pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel kompensasi (X1), komitmen organisasional (X2) dan *organizational citizenship behavior* (Y) ditunjukkan pada tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0.723	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X2)	0.715	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.889	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai dari *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen pernyataan yang digunakan sudah handal (*reliable*).

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah melakukan perhitungan regresi melalui alat bantu *SPSS 25*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan software *SPSS (Statistical package for Social Science) For Windows* versi 25. Hasil uji normalitas terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01834704
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.049
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.35 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2018

Hasil uji normalitas dalam tabel 4.10 menunjukkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.35 lebih besar dari 0.05.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011). Hasil uji Multikolinieritas terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	1.000	1.000
	TOTAL_X2	1.000	1.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil out-put data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, ini berarti tidak terjadi masalah dengan multikolonieritas.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variable independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4.451	2.064	2.156	.034
	TOTAL_X1	-.072	.074	-.110	.335
	TOTAL_X2	-.052	.085	-.070	.542

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil Uji Glesjer setelah meregresikan X1 dan X2 dengan nilai residual sebagai variabel dependen diketahui nilai signifikansi untuk variable Kompensasi (X1) adalah 0.335. Sementara, nilai signifikansi untuk variable Komitmen Organisasional (X2) adalah 0.542. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskodastisitas dalam model regresi.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji hipotesis menggunakan Uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel *independent* (Kompensasi dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel *dependent* (*Organizational Citizenship Behavior*). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel *independent* tersebut terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
				Beta	t
1	(Constant)	10.709	3.525		3.038
	TOTAL_X1	.283	.140	.158	2.023
	TOTAL_X2	1.116	.125	.700	8.957

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

H₁: Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah 2.023.

Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.023 > 1,99$. Nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu $0,046 < 0,05$. Secara keseluruhan, hipotesis variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,140.

Secara statistik, jika X1 naik 1 satuan, maka Y naik 0,140 satuan.

H₂: Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasional (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah 8.957.

Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8.957 > 1,99$. Nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasional (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan, hipotesis variabel komitmen organisasional (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,125. Secara statistik, jika X2 naik 1 satuan, maka Y naik 0,125 satuan.

4.6.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.532	2	386.766	41.811	.000 ^b
	Residual	740.034	80	9.250		
	Total	1513.566	82			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14, dijelaskan pengaruh variabel independen secara simultan:

H₃: Pengaruh Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 4.14 ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 41,811. Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $41,811 > 3,11$ pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD dr.

Abdoer Rahem.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.499	3.041

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.511 yang berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama (serempak) dan signifikan sebesar 51,1% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian seperti motivasi, disiplin, pengawasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya yang relevan dengan topik judul ini.

4.7 Pembahasan

Hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini telah memenuhi uji persyaratan analisis jalur. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka dilanjutkan dengan menguji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Pada subbab berikut, akan dijelaskan perbandingan antara hasil penelitian dengan literatur atau penelitian-penelitian sebelumnya secara lebih mendalam berdasarkan hipotesis masing-masing variabel. Penjabarannya sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan nilai β sebesar 0,283, ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*.

Hasibuan (2007) menyebutkan beberapa tujuan dari pemberian kompensasi adalah meningkatkan motivasi. Motivasi yang tinggi mendasari untuk terciptanya *organizational citizenship behaviour*, sehingga perawat akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Pada pertanyaan instrumen penelitian terdapat responden yang menyatakan bahwa instansi memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat saya andalkan, ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD dr. Abdoer Rahem sudah mendapatkan kompensasi sesuai harapan karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Dini Fitrianasari (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Terbentuknya *OCB* yang kuat sangat dibutuhkan setiap rumah sakit, karena pada dasarnya kinerja perawat akan terbagi atas kinerja *extra role* dan kinerja *in role*. Selain itu A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016) juga memperoleh hasil yang sama pada penelitiannya di PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya, bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Widarti, N.A (2018) juga memperoleh hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, dengan melakukan

penelitian sejenis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Karang.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*). Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan karyawan. Dari kompensasi yang diberikan, akan memunculkan persepsi keadilan dan motivasi yang membangkitkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan melalui variable intervening juga pernah dilakukan oleh Muayanah, S. dkk (2017) pada PT. Fajar Lestari Semarang. Variable intervening yang digunakan adalah Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun pengaruh positif signifikan ditampakkan oleh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* tanpa melalui variable intervening. Sedangkan kesimpulan dari penelitian Dini Fitrianasari (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik melalui variable intervening Kepuasan Kerja maupun secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Perbedaan hasil dari kedua penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* baik secara langsung maupun melalui variable intervening, dapat disebabkan oleh perbedaan obyek penelitian, dimana obyek penelitian Muayanah, S. dkk adalah perusahaan swasta sedangkan obyek penelitian Dini Fitrianasari adalah Rumah Sakit Umum.

Hasil penelitian Dini Fitrianasari menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian serupa pada sebuah rumah sakit namun variable kompensasi disandingkan dengan variable komitmen organisasional yang secara teori menurut Jahangir dkk (2004) merupakan factor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*.

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan nilai β sebesar 1,116, ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Komitmen Organisasional perawat pada di RSUD dr. Abdoer Rahem dapat dikatakan baik, terbukti dengan nilai *mean* yang didapat untuk variabel komitmen organisasional sebesar 4,00. Komitmen organisasional pada diri perawat terhadap RSUD dr. Aboder Rahem yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan menunjukkan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat seperti mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi.

Karyawan memiliki komitmen normatif seperti melaksanakan semua tugas dan kewajiban sebaik mungkin. Karyawan juga memiliki komitmen berkelanjutan seperti memanfaatkan dan merawat asset organisasi sesuai ketentuan. Komitmen organisasional menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat.

Komitmen dapat membuat karyawan akan semakin loyal bekerja untuk

organisasinya, sehingga komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016) juga memperoleh hasil yang sama pada penelitiannya bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Novia Anjar (2018) juga memperoleh hasil serupa setelah melakukan penelitian menggunakan variable serupa pada PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Karang.

Hasil tersebut sesuai dengan teori Jahangir dkk (2004) yang merumuskan factor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dimana salah satu factor tersebut adalah komitmen organisasional. Hal ini pula yang melandasi penggunaan variabel komitmen organisasional menjadi variabel independent dalam penelitian ini.

Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan beberapa kesimpulan penelitian Siti Muanayah, dkk. (2017) yang juga meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara langsung, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Namun ketika komitmen organisasional diteliti dengan menambahkan variable intervening Kepuasan Kerja, pengaruh yang diberikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi tidak signifikan lagi. Hasil yang berbeda ini kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa variable diluar kendali peneliti dan perlakuan serta budaya organisasi di masing-masing obyek penelitian.

4.7.3 Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menghasilkan F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} , yaitu $41,811 > 3,09$, selain itu hasil signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial yang sesuai harapan perawat akan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat perawat mencurahkan kemampuannya, selalu berpikir positif, dan bekerja positif untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Dibantu dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, perawat akan mengutamakan kepentingan organisasi atau instansi disbanding kepentingan pribadi. Selain itu, perawat akan senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan standar profesional yang sudah ditentukan untuk mencapai keberhasilan rumah sakit dan menjaga nama baik instansi. Kedua hal tersebut sangat baik untuk membangun *organizational citizenship behavior* pada perawat di RSUD dr. Abdoer Rahem.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novia Anjar (2018) yang melakukan penelitian serupa tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* baik secara parsial maupun simultan dengan obyek yang berbeda.

Penelitian lain tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dilakukan oleh A A Ngruh Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016) pada PT. Harapan Baru

Tirta Megah Jaya dengan hasil yang selaras yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Sedangkan dalam penelitian Muayanah, S. dkk (2017), komitmen organisasional dan kompensasi berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* namun ketika peneliti menambahkan pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi melewati *variable intervening* kepuasan kerja, pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasional dan kompensasi menjadi tidak signifikan lagi.

4.8 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga berdasarkan hasil uji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat diimplikasikan kepada instansi sesuai dengan hasil hipotesis sebagai berikut.

Sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan di Kabupaten Situbondo, RSUD dr. Abdoer Rahem harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanannya. Perawat merupakan persentasi terbesar sebagai tenaga sumber daya manusia di rumah sakit, sebesar 40-60%. Terlebih lagi perawat bertugas selama 24 jam untuk melayani pasien, jadi perawat memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. RSUD dr. Abdoer Rahem diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan perawat. Jumlah responden mayoritas perawat memiliki rentan lama bekerja 5-10 sebanyak 38 responden (45,8%), dari jumlah ini diharapkan RSUD dr. Abdoer Rahem dapat menyesuaikan kompensasi sesuai dengan masa kerja perawat. Agar perawat yang telah lama bekerja di RSUD dr.

Abdoer Rahem tetap semangat untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasien dan instansi. Selain memberikan kompensasi berdasarkan masa kerja, RSUD dr. Abdoer Rahem diharapkan memberikan tunjangan kesehatan yang layak kepada perawat, karena perawat berinteraksi langsung terhadap pasien sehingga memiliki resiko tertular.

Perawat RSUD dr. Abdoer Rahem memiliki komitmen organisasional yang tinggi, ini dapat diketahui dari masa kerja perawat yang mayoritas sudah bekerja lebih dari 5 tahun hingga lebih dari 15 tahun. Ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah memperlakukan perawat dengan baik, selain itu didukung dari karakteristik dan demografis dari perawat. Mayoritas perawat akan mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi dan perawat senantiasa akan melaksanakan tugas yang diberikan instansi sebaik mungkin. Komitmen organisasional ini sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada perawat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan teknik kuesioner dan studi literature yang dilaksanakan di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Situbondo tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional perawat terhadap organizational citizenship behavior dapat diambil beberapa kesimpulan.

Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi yang diberikan oleh RSUD dr. Abdoer Rahem termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut berarti baik kompensasi finansial berupa gaji, maupun kompensasi non-finansial berupa tunjangan dan promosi masih perlu untuk ditingkatkan.
2. Tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh sebagian perawat RSUD dr. Abdoer Rahem termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti pelaksanaan tugas dan kewajiban, menjalankan norma-norma organisasi, dan menjaga aset-aset yang dimiliki organisasi sudah dilakukan dengan baik.
3. Diperoleh hubungan yang signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa selain kompensasi dan komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Artinya hal tersebut sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Jahangir,

yang menjelaskan bahwa faktor kompensasi dan komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, selain faktor kompensasi dan komitmen organisasional masih ada faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kepribadian, dan faktor lingkungan seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, tipe kepemimpinan serta faktor interaksi antara atasan dan bawahan.

5.2 Saran

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

1. Berdasar hasil penelitian pemberian kompensasi terhadap perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Situbondo masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat lebih memperhatikan kembali terkait pemberian kompensasi kepada perawat dengan pemberian reward, baik berupa materiil maupun non-materiil. Bentuk bentuk penghargaan lain juga perlu diberikan yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kesadaran dan kesukarelaan perawat dalam bekerja lebih giat.
2. Berdasar hasil penelitian, komitmen organisasional pada perawat Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Situbondo berada dalam kategori bagus, untuk itu rumah sakit harus tetap mempertahankan hal tersebut dan terus dapat meningkatkan komitmen organisasional para perawatnya lewat berbagai macam pelatihan dan pengembangan, terutama kepada perawat-perawat muda dan baru yang bekerja. Perawat-perawat muda inilah yang akan meneruskan nilai-nilai perusahaan di masa mendatang, sekaligus aset yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Danendra, A A Ngurah Bagus & Mujiati, Ni Wayan. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya, E-Jurnal Manajemen Unud, vol. 5, no 10, pp. 6229-6259.
- Dessler, Garry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta.
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta.
- Fitrianasari, Dini, Nimran, Umar, & Utami, Hamidah Nayati, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo, *Jurnal Profit*, vol. 7, no. 1, pp. 12-24.
- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis, 2004, *Organizational Citizenship Behavior and Organization Commitment in Nepal*, Aston University, Birmingham.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jahangir, Nadim, Akbar, Mohammad Muzahid, & Haq, Mahmudul, 2004, Organizational Citizenship Behavior: Is Nature and Antecedent, *BRCA University Journal*, vol. 1, no.2, pp. 75-85
- Jonathan, Sarwono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, PT Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Andi, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W, 1979, The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 2, pp. 224- 247.

Muayanah, Siti, Haryono, Andi Tri, & Wulan, Heru Sri, 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, vol. 3, no.3, pp. 1-12.

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S, 2006, *Organizational Citizenship Behavior*, Sage Publications, USA

Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach, 2000, Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research, *Journal of Management*, vol. 26, no.3, pp. 513-563.

Profil RSUD dr. Abdoer Rahem. 2018. Available at: <https://rsar.situbondokab.go.id> (Accessed: 8 November 2018).

Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.

Runtu, Delon YN. dan Widyarini, MM Nilam, 2009, Iklim Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perawat, *Jurnal Psikologi*, vol. 2, no.2, pp. 107-112.

Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.

Siregar, Syofian, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.

Soetjipto, Budi W, 2010, *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utam, Jakarta.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Swansburg, R. C., 2000, *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, EGC, Jakarta

Wayne, Mondy R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Erlangga.

Widarti, Novia Anjar, 2018, *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Karang)*, Universitas Lampung, Lampung.



LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

di tempat

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Brawijaya Malang Program Studi

Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia yang sedang melakukan penelitian

tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap**

***Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi pada Perawat Rumah Sakit**

dr. Abdoer Rahem)”.

Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk

membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya

ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang

sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban

yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri

Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini semata-mata untuk pengembangan ilmu

pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Penulis

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berilah tanda (X) pada pilihan jawaban pertanyaan di bawah ini yang menurut Anda paling sesuai.

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. <20 tahun
 - b. 20-30 tahun
 - c. 31 – 40
 - d. >40 tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. DIII
 - b. DIV/Strata 1 (S1)
 - c. Lain-lain
4. Lama Bekerja tahun

II. KRITERIA PENILAIAN

- | | | | |
|--------------------|----------|---------------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS) | : skor 5 | Tidak Setuju (TS) | : skor 2 |
| Setuju (S) | : skor 4 | Sangat Tidak Setuju (STS) | : skor 1 |
| Netral (N) | : skor 3 | | |

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kompensasi Finansial						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan masa kerja (masa pengabdian) terhadap instansi.					
Kompensasi Non Finansial						
3	Instansi memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat saya andalkan.					
4	Instansi memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi kerja masing-masing karyawan.					

2. Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Komitmen Afektif						
1	Karyawan menerima dan menjalankan norma-norma yang ada di dalam organisasi dengan baik dan tanpa mengeluh.					
2	Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi yang sifatnya tidak genting dan <i>urgent</i>					

Komitmen Berkelanjutan

3	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan dan merawat barang atau aset organisasi sesuai dengan ketentuan.					
4	Saya merasa memiliki peluang atau masa depan yang baik apabila tetap bertahan bekerja di instansi ini.					

Komitmen Normatif

5	Saya melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi sebaik mungkin.					
6	Dalam bertindak saya selalu memikirkan tentang nama baik organisasi					

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

Ketidakegoisan (Altruism)

1	Ketika ada rekan kerja yang sedang sakit, saya bersedia menggantikan pekerjaannya secara sukarela.					
2	Apabila ada rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, saya akan membantunya.					

Sifat Berhati-hati (Conscientiousness)

3	Saya melakukan hal-hal baik yang memberikan kesan baik pada organisasi meskipun tidak dipersyaratkan.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional.					

Sikap Sportif (Sportmanship)

5	Saya berusaha mendamaikan rekan kerja jika terjadi konflik diantara karyawan.					
---	---	--	--	--	--	--

6	Saya memberi toleransi terhadap gangguan-gangguan dalam pekerjaan, tidak mengeluh dan menyalahkan siapapun.				
Kesopanan (<i>Courtesy</i>)					
7	Saya akan menyelesaikan persoalan yang timbul sebelum diminta.				
8	Saya akan membantu mencegah terjadinya masalah atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.				
Moral Kemasyarakatan (<i>Civic Virtue</i>)					
9	Saya bersikap sopan dan menunjukkan penghargaan kepada pasien tanpa terkecuali dalam kondisi apapun.				
10	Saya selalu mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi di dalam instansi.				

LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS MENGGUNAKAN SOFTWARE SPSS 25

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X
X1.1	Pearson Correlation	1	.714**	.242*	.150	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.177	.000
	N	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.714**	1	.405**	.334**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.242*	.405**	1	.518**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.150	.334**	.518**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.177	.002	.000		.000
	N	83	83	83	83	83
Total X	Pearson Correlation	.732**	.840**	.726**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.556**	.465**	.083	.440**	.189
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.456	.000	.087
	N	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	.556**	1	.411**	.155	.460**	.158
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.163	.000	.154
	N	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	.465**	.411**	1	.165	.669**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.135	.000	.002
	N	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	.083	.155	.165	1	.185	.141

	Sig. (2-tailed)	.456	.163	.135		.093	.203
	N	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	.440**	.460**	.669**	.185	1	.303**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.093		.005
	N	83	83	83	83	83	83
X2.6	Pearson Correlation	.189	.158	.341**	.141	.303**	1
	Sig. (2-tailed)	.087	.154	.002	.203	.005	
	N	83	83	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	.703**	.722**	.744**	.474**	.749**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83

Correlations

		Total
X2.1	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.2	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.3	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.4	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.5	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.6	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
Y1	Pearson Correlation	1	.443**	.404**	.009	.082	.259*	-.001
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.935	.461	.018	.992
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	.443**	1	.538**	.554**	.516**	.560**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	.404**	.538**	1	.434**	.452**	.401**	.310**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.004
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	.009	.554**	.434**	1	.626**	.483**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.935	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y5	Pearson Correlation	.082	.516**	.452**	.626**	1	.712**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.461	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y6	Pearson Correlation	.259*	.560**	.401**	.483**	.712**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y7	Pearson Correlation	-.001	.506**	.310**	.524**	.669**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.992	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y8	Pearson Correlation	.109	.508**	.457**	.489**	.655**	.622**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.328	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y9	Pearson Correlation	.110	.639**	.307**	.581**	.569**	.442**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.324	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y10	Pearson Correlation	.109	.454**	.425**	.448**	.471**	.529**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.328	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	.378**	.797**	.664**	.708**	.801**	.781**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83

Correlations

		Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	.109	.110	.109	.378**
	Sig. (2-tailed)	.328	.324	.328	.000
	N	83	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	.508**	.639**	.454**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	.457**	.307**	.425**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	.489**	.581**	.448**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y5	Pearson Correlation	.655**	.569**	.471**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y6	Pearson Correlation	.622**	.442**	.529**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y7	Pearson Correlation	.724**	.622**	.645**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y8	Pearson Correlation	1	.547**	.742**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
Y9	Pearson Correlation	.547**	1	.485**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
Y10	Pearson Correlation	.742**	.485**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	.812**	.732**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

UJI VALIDITAS MENGGUNAKAN SOFTWARE SPSS 25

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.723	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	10.17	5.727	.481	.682
X1.2	10.13	5.141	.676	.558
X1.3	10.02	5.902	.489	.675
X1.4	9.98	6.560	.414	.714

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.715	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.07	5.043	.520	.652
X2.2	20.04	4.791	.522	.651
X2.3	19.84	5.280	.620	.634
X2.4	20.36	5.868	.200	.758
X2.5	19.78	5.221	.624	.631
X2.6	19.78	5.806	.313	.714

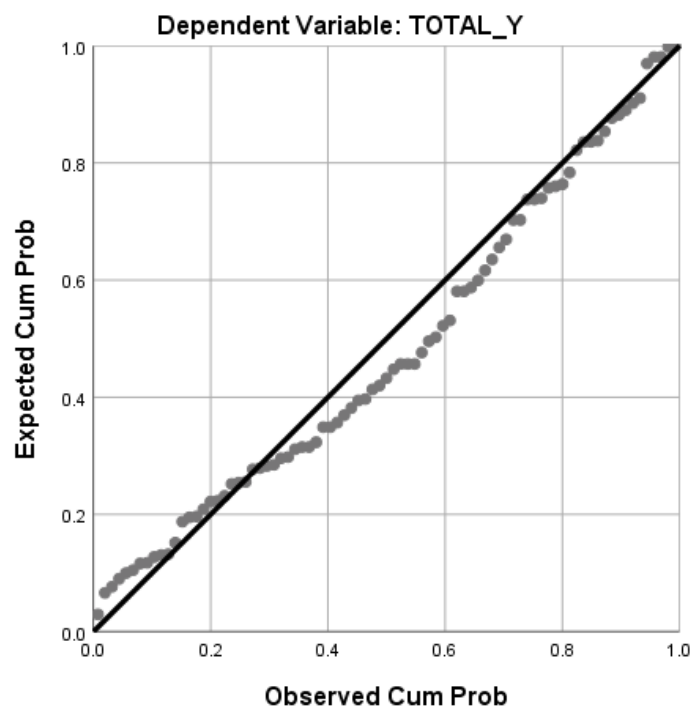
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.889	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.17	16.630	.220	.911
Y2	36.88	14.985	.743	.871
Y3	37.04	15.426	.575	.882
Y4	36.78	15.294	.631	.878
Y5	37.06	14.496	.737	.870
Y6	37.12	14.668	.713	.872
Y7	36.95	15.022	.702	.874
Y8	36.95	14.559	.754	.869
Y9	36.71	15.062	.657	.876
Y10	36.99	15.207	.662	.876

UJI NORMALITAS MENGGUNAKAN SOFTWARE SPSS 25

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINARITAS MENGGUNAKAN SOFTWARE SPSS 25

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	1.000	1.000
	TOTAL_X2	1.000	1.000

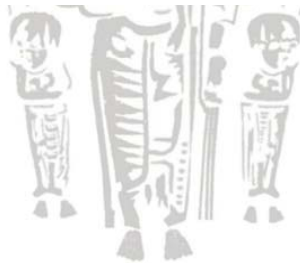
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI HETEROKODESITAS MENGGUNAKAN SOFTWARE SPSS 25

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.269	2.192		1.491	.140
	TOTAL_X1	-.015	.087	-.019	-.172	.864
	TOTAL_X2	-.031	.078	-.045	-.400	.691

a. Dependent Variable: RES2



UJI REGRESI LINIER BERGANDA MENGGUNAKAN SOFTWARE SPSS 25

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.499	3.041

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.532	2	386.766	41.811	.000 ^b
	Residual	740.034	80	9.250		
	Total	1513.566	82			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.709	3.525		3.038	.003
	TOTAL_X1	.283	.140	.158	2.023	.046
	TOTAL_X2	1.116	.125	.700	8.957	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y