

**PENGARUH KOMITMEN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(*OCB*) TERHADAP KINERJA  
(Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan)**

**Mery Novelia**

**Bambang Swasto**

**Ika Ruhana**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: merynov\_gan@yahoo.com

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze and explain the significant effect of organizational commitment on the performance of the nursing staff, analyze and explain the significant effect of organizational citizenship behavior on the performance of the nursing staff, analyze and explain the significant effect of the influence of organizational commitment and organizational citizenship behavior on the performance of the nursing staff. Type of research used in this research was survey research in form of explanation (explanatory research). The samples used in this study were 58 nursing staff from Regional Public Hospital dr. Soegiri Lamongan. The sampling technique used was stratified random sampling by taking samples of employees from the Nursing Care Division of General Public Hospital dr. Soegiri Lamongan. Data analysis used descriptive analysis and inferential statistical analysis using multiple linear analysis by t-test and F as hypothesis testing. The results showed the variable organizational commitment have an impact on the performance of nursing staff of 0,307, while variable organizational citizenship behavior has an impact on the performance of nursing staff of 0,730.*

**Keywords:** *Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling* dengan mengambil sampel dari karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis linier berganda dengan uji t dan F sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan sebesar 0,307, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan sebesar 0,730.

**Kata Kunci:** *Komitmen, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja*

## PENDAHULUAN

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

Dalam mencapai tujuan dan keuntungan yang optimal perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:16) kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki komitmen dan *OCB* (*organizational citizenship behavior*) terhadap perusahaan.

Kinerja yang tinggi berasal dari komitmen dan *OCB* yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya diperusahaan. Menurut pendapat Mathis and Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) "*Organizational commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar tujuan organisasi serta bekerja penuh dedikasi.

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

*OCB* berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. *OCB* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi

yang mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini biasanya diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada orang lain. Karyawan yang memiliki *OCB* akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau melakukan pekerjaan melebihi tugas mereka dan mengusahakan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku *OCB* pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan *OCB*. Perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra.

RSUD dr. Soegiri Lamongan sangat membutuhkan kinerja tenaga kerja yang produktif. merupakan salah satu rumah sakit dibawah pengelolaan Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan yang bertujuan mengupayakan pelayanan kesehatan yang holistik melalui upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan edukatif bagi masyarakat dengan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan. RSUD dr. Soegiri dalam mewujudkan kepuasan pelanggan mengemban misi untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen RSUD dr. Soegiri adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan mutu sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di masa sekarang dan masa yang akan datang. Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat membantu RSUD dr. Soegiri Lamongan dalam menemukan hubungan yang kongkrit antara komitmen, *organizational citizenship behavior* (*OCB*) dan kinerja pada tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan, sehingga berakibat pada meningkatnya kinerja RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Atas dasar pemaparan latar belakang di atas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah: "**Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) terhadap Kinerja**".

## KAJIAN PUSTAKA

### Komitmen

Komitmen menurut Luthans (2004:89) adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia

melakukan usaha tertinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiha (2008:155) mendefinisikan Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Bentuk-bentuk komitmen organisasional adalah sebagai bentuk keterkaitan karyawan dengan organisasi. *Affective commitment*, adalah keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. *Continuance commitment*, adalah persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. *Normative commitment*, adalah sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Sopiha (2008:158).

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tenaga keperawatan merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh tenaga keperawatan yang mengedepankan kepentingan Rumah Sakit dan bukan termasuk kewajiban kerja formal serta tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward* yang formal. Garay (2006:34).

Menurut Organ, dkk (2006:251) terdapat lima kategori utama dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu:

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

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

Sebuah organisasi membutuhkan pekerja yang mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi demi kelangsungan organisasinya dan bertanggungjawab dengan terlibat didalamnya.

### **Kinerja**

Kinerja organisasi pada dasarnya secara keseluruhan tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada didalamnya. Mangkunegara (2005:67). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008:14).

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

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran)  
Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian jasa pelayanan pasien. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran)  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan jumlah output.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran)  
Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek atau mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran)  
Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu

memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

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

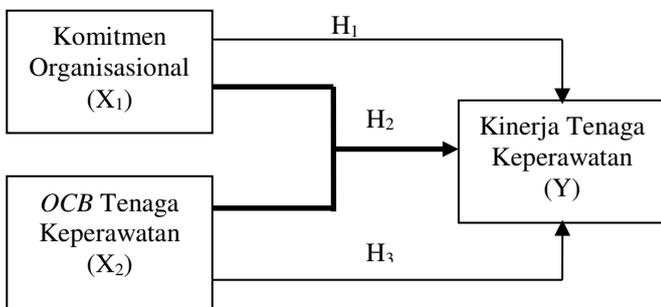
Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

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

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

**Hipotesis Penelitian**

Model Hipotesis yang digunakan dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1 : Model Hipotesis**

Sumber : Kajian teoritis, 2016

Keterangan:

→ Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara parsial terhadap variabel Y.

→ Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap variabel Y.

Hipotesis:

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan (Y) RSUD dr. Soegiri Lamongan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel organizational citizenship behavior tenaga keperawatan (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap kinerja tenaga keperawatan (Y) RSUD dr. Soegiri Lamongan.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X<sub>1</sub>) dan organizational citizenship behavior tenaga keperawatan (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja tenaga keperawatan (Y) RSUD dr. Soegiri Lamongan.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan. Lokasi rumah sakit ini terletak di Jl. Kusuma Bangsa No. 7 Kabupaten Lamongan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan diantaranya tenaga keperawatan di Ruang Dahlia, Ruang Bougenville, Ruang Kemuning, Ruang Seroja, Ruang Teratai, Ruang Anggrek, Ruang Melati, VK Bersalin, dan Ruang Neonatus yang berjumlah total keseluruhan adalah 140 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel 58 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>), Organizational Citizenship Behavior Tenaga Keperawatan (X<sub>2</sub>), Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)**

Hasil distribusi frekuensi masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)**

No	Item Variabel	Mean
1	Karyawan merasa senang bekerja di Rumah Sakit	4,51
2	Karyawan merasa berat untuk meninggalkan Rumah Sakit	3,60
3	Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan Rumah Sakit	3,53
4	Karyawan merasa sudah seharusnya tetap berada di Rumah Sakit	4,13
5	Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan Rumah Sakit	4,41
<b>Grand Mean Variabel Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)</b>		<b>4,03</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan *grand mean* sebesar 4,03 sehingga dapat diartikan bahwa RSUD dr. Soegiri Lamongan memiliki komitmen organisasional yang sudah baik.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan ( $X_2$ )**

No	Item Variabel	Mean
1	Kesediaan menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk	3,96
2	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan pekerjaan	4,25
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional	4,50
4	Mematuhi peraturan yang berlaku dalam Rumah Sakit	4,48
5	Mendamaikan rekan kerja apabila diantara mereka terjadi konflik	4,29
6	Tidak mempermasalahkan gangguan-gangguan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan	2,89
7	Membantu rekan kerja agar terbiasa dengan perubahan-perubahan.	4,15
8	Membantu mencegah terjadinya suatu permasalahan	4,27
9	Bersikap sopan kepada pasien/ konsumen dalam kondisi apapun	4,51
10	Berpartisipasi didalam pekerjaan secara bertanggungjawab	4,43
<b>Grand Mean Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tenaga Keperawatan (<math>X_2</math>)</b>		<b>4,17</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 2 menunjukkan *grand mean* sebesar 4,17 yang berarti bahwa RSUD dr. Soegiri Lamongan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan yang sudah baik.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ )**

No	Item Variabel	Mean
1	Hasil kerja sesuai dengan harapan Rumah Sakit	4,27
2	Hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja	3,91
3	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang diberikan Rumah Sakit	4,32
4	Cermat/ teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan	4,41
5	Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya	4,08
6	Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.	3,91
7	Meminta izin apabila meninggalkan rumah sakit pada jam kerja	4,32
8	Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan Rumah Sakit	4,25
9	Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan Rumah Sakit	4,27
10	Mampu melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin sesuai standar	4,18
11	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan	4,24

12	Tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan	4,24
<b>Grand Mean Variabel Kinerja Tenaga Keperawatan (<math>Y</math>)</b>		<b>4,20</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 3 menunjukkan *grand mean* sebesar 4,20 sehingga dapat diartikan bahwa RSUD dr. Soegiri Lamongan memiliki kinerja tenaga keperawatan yang sudah baik.

### Persamaan Regresi

Bentuk hubungan variabel bebas dengan terikat didapatkan model regresi seperti pada tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4. Persamaan Regresi**

Model	$B$	Signifikan
1 (Constant)	13.780	Signifikan
$X_1$	0.307	Signifikan
$X_2$	0.730	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Interpretasi persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- $a$  = nilai konstanta sebesar 13,780 artinya koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel  $Y$ , maka skor total dari variabel  $Y$  sudah meningkat (dengan kata lain kinerja tenaga keperawatan sudah meningkat).
- $B_1$  = koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) sebesar 0,307. Koefisien yang didapatkan bernilai positif menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_1$  (Komitmen Organisasional), maka variabel  $Y$  (Kinerja Tenaga Keperawatan) akan meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel  $X_1$  (Komitmen Organisasional), maka variabel  $Y$  (Kinerja Tenaga Keperawatan) akan menurun.
- $B_2$  = koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan ( $X_1$ ) sebesar 0,730. Koefisien yang didapatkan bernilai positif menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_2$  (*Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan), maka variabel  $Y$  (Kinerja Tenaga Keperawatan) akan meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel  $X_2$  (*Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan), maka variabel  $Y$  (Kinerja Tenaga Keperawatan) menurun.

### Uji t (Uji Parsial)

Hasil perhitungan Uji t dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. t	Keterangan
X <sub>1</sub> → Y	2.119	2.004	0.039	Signifikan
X <sub>2</sub> → Y	6.481	2.004	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

- Uji t antara Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Tenaga Keperawatan (Y) menunjukkan t<sub>hitung</sub> = 2,119, sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 2,004 dan nilai sig t sebesar 0,039. Nilai statistik uji |t<sub>hitung</sub>| tersebut lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> (2,119 > 2,004) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> (Komitmen Organisasional) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Tenaga Keperawatan) dan besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 0,307 (30,7%).
- Uji t antara *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Tenaga Keperawatan (Y) menunjukkan t<sub>hitung</sub> = 6,481, sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 2,004 dan nilai sig t sebesar 0,000. Nilai statistik uji |t<sub>hitung</sub>| tersebut lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> (6,481 > 2,004) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> (*Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Tenaga Keperawatan) dan besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 0,730 (73%).

### Uji F (Uji Simultan)

Hasil perhitungan Uji t dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H <sub>0</sub> : variabel Independent tidak berpengaruh nyata secara serentak terhadap dependen H <sub>1</sub> : variabel independent berpengaruh nyata secara serentak terhadap dependen α = 0.05	F = 41.164 sig = 0.000 F <sub>tabel</sub> = 3.168	Tolak H <sub>0</sub>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 41,164, sedangkan F<sub>tabel</sub> sebesar 3,168. Karena F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> yaitu 41,164 > 3,168 atau sig F sebesar (0,000) < α = 0,05

sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Artinya bahwa secara simultan /serentak, variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Besarnya pengaruh secara simultan dapat dilihat dari nilai R<sup>2</sup> = 0,599 (59,9%).

### Pengaruh Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,119 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,039, sehingga dapat diketahui variabel Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi t yang lebih kecil dari *alpha* yang digunakan yaitu 0,05 (0,039 < 0,05) dan t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (2,119 > 2,004), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan secara parsial dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Komitmen Organisasional maka Kinerja Tenaga Keperawatan juga akan meningkat. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan adalah sebesar 0,307 (30,7%).

### Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X<sub>2</sub>) sehingga dapat diketahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi t yang lebih kecil dari *alpha* yang digunakan yaitu 0,05 (0,000 < 0,05) dan t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (6,481 > 2,004), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan secara parsial dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan maka Kinerja Tenaga Keperawatan juga akan meningkat. Besarnya

pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan adalah sebesar 0,730 (73%).

### **Pengaruh Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) Tenaga Keperawatan secara Simultan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan secara simultan dapat diterima. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis linier berganda yang menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 41,164. Nilai ini lebih besar daripada  $f_{tabel}$  ( $41,164 > 3,168$ ) dan nilai sig. F lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ ). Hal ini menjelaskan bahwa apabila penerapan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan ditingkatkan maka Kinerja Tenaga Keperawatan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, besarnya pengaruh simultan variabel bebas terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,599, artinya keragaman Kinerja Tenaga Keperawatan 59,9% dipengaruhi variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

- a. Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ ). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi t yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,039 < 0,05$ ).
- b. *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ ). Hal tersebut dapat dilihat dari

nilai signifikansi t yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

- c. Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ ). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Organisasional melalui penyebaran koefisien diketahui rata-rata total sebesar (4,03). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional pada RSUD dr. Soegiri Lamongan sudah baik. Dengan demikian, maka diharapkan pihak Rumah Sakit dapat mempertahankan serta lebih meningkatkan Komitmen Organisasional pada tenaga keperawatannya dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap Rumah Sakit, rasa kebersamaan dan tanggungjawab terhadap Rumah Sakit sehingga tenaga keperawatan akan merasa senang dan nyaman berada di Rumah Sakit dan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugasnya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan melalui penyebaran koefisien diketahui rata-rata total sebesar (4,17). Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan pada RSUD dr. Soegiri Lamongan sudah baik. Dengan demikian, maka diharapkan pihak Rumah Sakit dapat mempertahankan serta dapat lebih meningkatkan *OCB* pada tenaga keperawatannya demi kemajuan Rumah Sakit, karena variabel *OCB* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Tenaga Keperawatan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui seminar ataupun pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan *OCB* yang dimiliki Tenaga Keperawatan agar efektifitas dan efisiensi kinerja tenaga keperawatan dapat meningkat.
- c. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Tenaga Keperawatan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian peneliti

selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Garay, Hannah Dara Vanzuela. 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *SINERGI, Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol.8, No.1, Januari 2006: 22-42.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andy.
- Malthis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Organ, D.W., Philip M, P., dkk. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedent, And Consequense*. California: Sage Publications, Inc.
- Rivai, Veithzal dan Achmad Fawzi. 2008. *Performance Appraisal System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Singarimbun, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.