

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT

(Studi pada Perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan)

Ferdivo Saputra ¹⁾, Purbo Jadmiko ²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ferdivoputra@gmail.com¹, purbojadmiko@bunghatta.ac.id²

PENDAHULUAN

Implementasi manajemen sumber daya manusia telah menjadi keharusan dalam perusahaan yang mana berfungsi sebagai persyaratan bagi perusahaan yang bercita-cita untuk mendorong pertumbuhan dan kemajuan, karena di masa yang semakin maju ini dapat dipastikan juga persaingan antara perusahaan juga semakin ketat, maka dari itu jika perusahaan tidak ingin tersaingi maka harus memiliki strategis yang baik dalam perencanaannya. Persaingan pada masa kini tidak hanya di ruang lingkup sekitar saja bahkan mencangkup persaingan antara dalam negeri maupun luar negeri. Karena pengunjung yakni salah satu faktor keberhasilan dalam manajemen rumah sakit, maka rumah sakit selaku institusi yang dikategorikan sebagai pelayanan harus ramah, efisien, dan nyaman bagi pasien. Perawat yakni SDM kesehatan terpenting yang memberikan pelayanan kesehatan mencakup asuhan keperawatan. Perawat berfungsi sebagai garis depan dan tidak dapat dikecualikan dari layanan rumah sakit mana pun, dikarenakan perawat memberikan perawatan terus menerus sepanjang waktu kepada pasien. Dalam lingkungan dan situasi kerjanya, perawat harus mampu merespon dengan cepat dan tanpa mengeluh kepada pasien saat memberikan pertolongan pertama. Perawat yakni salah satu aspek rumah sakit yang sangat memerlukan kepribadian dari dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) karena tuntutan tersebut [1]. OCB juga dapat mengarah pada pencapaian kinerja rumah sakit yang diharapkan dengan meningkatkan efisiensi pelayanan, kepuasan pasien, dan citra rumah sakit [2]. Karyawan dengan OCB akan berusaha lebih gigih dan berkeinginan untuk bekerja lebih dari yang seharusnya. Keadaan yang belum optimal masih dirasakan pada Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan dimana tingkat keterlambatan masuk dan cepatnya pulang kerja pada perawat yang cukup tinggi. Solusi untuk meminimalisir permasalahan ini harus segera dicari oleh instansi agar pelayanan lebih baik dan maksimal. *Organizational citizenship behavior* yakni perilaku yang dilakukan oleh pegawai yang bisa menaikkan keefektifan serta menguntungkan untuk organisasi, tetapi bukan tanggung jawab formal orang tersebut. Sering kali disebut juga dengan kinerja kontekstual, OCB dapat berupa perilaku

datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu kolega mengerjakan tugas [3]. Kepuasan kerja yakni kondisi perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka [4]. Motivasi kerja dapat sebagai “*supply of a driving force*” yang membangkitkan semangat kerja seseorang sampai pada titik dimana seseorang berkeinginan untuk berkolaborasi dengan baik, terstruktur dengan semua daya upayanya untuk mencapai tujuan [5]. Komitmen organisasi yakni proses berkelanjutan dimana seorang anggota organisasi menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dan kebaikan organisasi mereka, ini juga sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan [6].

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini yakni perawat yang ada di Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan yang beralamat di Provinsi Sumatera Barat, Kabupaten Pesisir Selatan, Kecamatan IV Jurai, tepatnya terletak di Jln. A. Rivai No.1 Painan. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni sebanyak 120. Jumlah tersebut didapat dari jumlah total perawat yang ada di RSUD Dr. M. Zein Painan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yakni dengan melakukan pertimbangan tertentu ataupun disertakan kriteria sehingga layak dijadikan sampel [7]. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yakni sebanyak 55 orang perawat yang ada di RSUD Dr. M. Zein Painan. Data primer yakni jenis data yang digunakan pada penelitian ini. Peneliti langsung meminta dan mengolah data primer. Data primer ini meliputi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada sampel sasaran yang dipilih. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi STATA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T	Sig	Cut Off	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,2230	3,00	0,004	0,05	Diterima
Motivasi Kerja	0,6070	4,25	0,000	0,05	Diterima
Komitmen Organisasi	0,0676	1,23	0,224	0,05	Ditolak
(Constanta)	7,01	1,98	0,053	-	-

Sumber : Hasil pengolahan data (2023)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel, hasil pertama dapat diketahui bahwasanya kepuasan kerja mempunyai nilai T 3,00 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,2230 (22%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yang berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 yakni sebesar 0,004 maka keputusannya yakni H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja membawa pengaruh positif terhadap OCB perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwasanya motivasi kerja mempunyai nilai T 4,25 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,6070 (60%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yang berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 yakni sebesar 0,000 maka keputusannya yakni H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja membawa pengaruh positif terhadap OCB perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwasanya komitmen organisasi mempunyai nilai T 1,23 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,0676 (6%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yang berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 yakni sebesar 0,224 maka keputusannya yakni H_a ditolak dan H_o diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya komitmen organisasi tidak membawa pengaruh terhadap OCB perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini yakni untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan melalui pengujian empiris kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

(OCB). Sesuai dengan pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja membawa pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan, motivasi kerja membawa pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan dan Komitmen organisasi tidak membawa pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.

Saran

Disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit RSUD Dr M. Zein Painan lebih menyesuaikan sistem dan besaran gaji perawat yang memiliki kinerja bagus, guna menaikkan tingkat kepuasan kerja pada perawat sehingga OCB perawat juga terus meningkat. Berikan apresiasi kepada perawat yang telah berhasil bekerja secara efektif sehingga dapat memotivasi perawat untuk terus mengembangkan kinerjanya mereka sehingga menunjukkan cara-cara berperilaku di luar deskripsi kerja perawat (OCB), serta pimpinan Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan agar bisa lebih melakukan pendekatan, baik secara aspek finansial maupun non finansial untuk membentuk suatu lingkungan yang baik, sehingga perawat bekerja lebih ideal bahkan akan mentaati terhadap kewajiban yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, dikarenakan dari suatu pendekatan tersebut dapat membuat perawat memiliki komitmen kerja yang tinggi, dan berperilaku yang mencerminkan OCB.

Daftar Pustaka

- [1] Runtu, D., & Widyarini, M. (2009). Iklim Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(2), 98228.
- [2] Fitria, R. M., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. T. (2016). Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*, 2(1), 8–12.
- [3] King, L.A. (2010). *Psikologi Umum* (Sebuah Pandangan Apresiatif). Jakarta: Salemba Humanika.
- [4] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [5] Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- [6] Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [7] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.