

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PURI HUSADA DI TEMBILAHAN)

Oleh :

Daniel Napitupulu

Email: danielna70@gmail.com

Pembimbing: Kasmiruddin

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5

Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (studies on nurses of RSUD Puri Husada Tembilahan). Transformational leadership as the first variable (X1), Organizational commitment as the second variable (X2), and organizational citizenship behavior as the third variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where the sample used by 72 nurses, sampling using the formula slovin conducted by purposive sampling and technique of data collecting through questioner. The result of this analysis using test of validity, reliability test, determination, simple linear regression test, T test and F test so it can be concluded that transformational leadership have significant effect toward organizational citizenship behavior, organizational commitment have significant effect toward organizational citizenship behavior. Transformational leadership and organizational commitment have significant toward organizational citizenship behaviorin RSUD Puri Husda Tembilahan.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, and organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan seiring era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur, maupun jasa perubahan yang sangat signifikan dari masa kemasa, dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat mempertahankan hidup untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rencana strategik. Organisasi yang menggunakan strategi untuk memenangkan persaingan melalui manusia telah terbukti mampu mengungguli perusahaan-perusahaan yang menggunakan strategi lain **Prefer (1996)**.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Tidak dapat diabaikannya elemen sumber daya manusia Karena faktor manusia sangat berperan dalam dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara sosial memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan bersedia untuk suatu organisasi, secara masyarakat menjadi etnis dan bertanggung jawab sosial dengan kebutuhan dan tantangan masyarakat, secara organisasi membantu mencapai efisiensi dan efektivitas, secara fungsi mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan, secara pribadi untuk membantu karyawan dalam mencapai organisasi meningkatkan kontribusi

individu **De Silva (2008)** dalam **Stenley Senewe (2013)**.

Dalam industri rumah sakit, perawat merupakan karyawan lini depan yang lebih sering berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting pada keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pelanggan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada diluar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku karyawan diluar tugas yang tercantum pada pada deskripsi pekerjaannya disebut **Organ (1998)** dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB ini tecermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* unyuk tugas-tugas ekstra.

Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan yang merupakan organisasi pelayanan kesehatan pertumbuhannya belakangan ini meningkat pesat dan merupakan rumah sakit rujukan kabupaten Indragiri hilir yang. Sehingga rumah sakit sangat dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh pasien yang datang dari berbagai pelosok.

RSUD Puri husada terletak di Jalan Veteran no. 52 Pusat Kota Tembilahan, dari segi akses dekat kota, akses jalan yang mudah didarat maupun dilaut membuat pasien-pasien ingin berobat ke rumah sakit tersebut memiliki

Faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dan kualitas perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Seperti fasilitas kapasitas 154 tempat tidur yang memadai, fasilitas transportasi Rumah Sakit, UGD 24 jam serta kerja sama dengan pemerintah dan lembaga asuransi BPJS atau lain sebagainya membuat animo masyarakat ingin berobat kerumah sakit tersebut. maka RSUD Puri husada tembilahan juga berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit harus juga didukung dengan ketersediaan perawatnya dimana perawatlah yang selalu berhubungan langsung dengan pasien. Disamping itu juga, perawat dapat merasakan ruangan yang nyaman dan ruangan memiliki air conditioner serta fasilitas komputer dalam bekerja. Jadi, RSUD Puri Husada selayaknya mampu meningkatkan perilaku OCB. Dan pada akhirnya tentu dapat meningkatkan kinerja Rumah Sakit Puri Husada.

Untuk menciptakan perawat agar selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, maka pimpinan RSUD puri husada berusaha selalu menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku perawatnya dengan fasilitas kerja yang nyaman dan sistem kerja (shift). agar berusaha lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal, untuk itu pihak rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi perawatnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat RSUD Puri Husada Tembilhan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat RSUD Puri Husada Tembilhan?
3. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat RSUD Puri Husada Tembilhan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

- Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship behavior* pada Perawat RSUD Puri Husada Tembilhan.
- Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSUD Puri Husada Tembilhan.
- Untuk Mengetahui bagaimana Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat di RSUD Puri Husada Tembilhan).

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi dunia pelayanan Rumah Sakit.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan :

a. Sebagai informasi dan gambaran-gambaran tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* perawat pada RSUD Puri Husada Tembilahan.

b. Bagi perusahaan, dapat dimanfaatkan sebagai bahan untuk masukkan dan dievaluasi demi kemajuan RSUD Puri Husada Tembilahan.

3. Bagi penulis hasil dari penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

4. Secara akademis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

E. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

Transformasional

Robbins & Judge (2015 : 261) mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk

memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Menurut **Robbins dan Judge (2008:91)** terhadap empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu;

- *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Idealized Influence adalahn perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized Influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismaik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpin, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

- *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational

Motivation/leadership adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkonsumsikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan mnghinspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

- *Intellectual Stimulation* (stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan unuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

- *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang

memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. individualized Consideration dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menimbulkan peluang.

2. Komitmen Organisasi

Steers (2004) dalam Wibowo dan Susilowati (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Dimensi Komitmen Organisasi

Sebagai suatu faktor yang bersifat multidimensi, maka komitmen organisasi dibentuk oleh tiga dimensi sebagai komponen model **Meyer & Allen (1991) dalam Sowmya dan Panchanatham (2011)**, yaitu:

- Komitmen Affektif

Komitmen affektif merupakan perasaan cinta pada organisasi dikarenakan telah menjadi bagian dari organisasi. Pengenalan dan keterikatan pada organisasi pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*).

- Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan meruokan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia bagi individu tersebut. Menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi, yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*).

- Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi atas dasar pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan yang dianut oleh individu. Perasaan terhadap jaminan hak atas atas tekanan sosial merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to do*).

Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi maupun karyawan. Berikut ini adalah beberapa dampak dari komitmen organisasional berdasarkan hasil penelitian para ahli (**Mayer & allen, 1997**):

- a. Job performance (performa kerja)
 - b. Absenteeism (absensi)
 - c. Tenure (lama bekerja)
 - d. Turnover (penarikan diri dari organisasi)
 - e. Tardness (keterlambatan)
3. organizational citizenship behavior

Menurut **Robbins dan Judge (2008)** mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Menurut **Organ et al (1998)** komponen-komponen OCB, yaitu

1. *Altruism* adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Secara lebih rinci, komponen *Altruism* memiliki ciri-ciri sebuah berikut:
 - Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.
 - Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
 - Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.
 - Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif.
 - Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang barumeskipun tidak diminta.
2. *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

3. *Sportmanship*
Sportmanship adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Secara lebih rinci, komponen *Sportmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
 - Tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
 - Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
 - Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.
4. *Conscientiousness*
Conscientiousness adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

5. *Civic Virtue*
Civic Virtue adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Factor-faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut **Shweta dan Srirang (2010)** faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain:

- Disposisi individu dan motif individu
 Disposisi individu seperti positive affectivity, negative affectivity, conscientiousness, agreeableness, dan juga locus of control memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat OCB yang ditampilkan oleh pegawai. Selain disposisi individu, pegawai didorong oleh motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik untuk menunjukkan OCB.
- Kohesivitas kelompok
 Pegawai pada umumnya berhubungan langsung dengan kelompok kerja dalam pekerjaannya. Hal ini secara jelas memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku pegawai tersebut. Kohesivitas kelompok mendorong munculnya OCB yang bertujuan untuk lebih mempererat hubungan agar

kelompok menjadi kuat dan efektif.

- Sikap Pegawai
 OCB tergantung pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi:
 - Komitmen Organisasi
 - Kepuasan kerja.
- Kepemimpinan Transformasional
 Pegawai yang paling mungkin terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan, menyegarkan intelektual bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja yang tinggi. Jelas sekali bahwa perhatian pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.
- Keadilan Organisasi
 Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Organisasi yang mengikuti prinsip-prinsip umum keadilan organisasi akan memastikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional telah memiliki ukuran yang baik dalam organisasi. Masing-masing komponen dalam keadilan organisasi memberikan kontribusi yang sangat

penting dalam membentuk OCB pegawai dalam organisasi.

F. Hipotesis

Sugiyono (2007) memberikan definisi bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Fenomena yang diperhatikan dalam penelitian ini pada RSUD Puri Husada Tembilahan dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RSUD Puri Husada Tembilahan.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RSUD Puri Husada Tembilahan.
- H3 : Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RSUD Puri Husada Tembilahan.

G. Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Tembilahan dengan objek penelitian yaitu pada RSUD Puri Husada yang terletak di jl. Veteran No. 52 Tembilahan. Lokasi ini di pilih oleh

peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa tingkat komitmen dan *organizational citizenship behavior* karyawan masih kurang baik dapat dilihat dari tingkat absensi, sanksi dan keluar masuknya perawat. Dengan demikian peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada perawat, sehingga dengan demikian akan tumbuhlah perilaku ekstra peran. Hal ini tentu menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak rumah sakit demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan rumah sakit.

1.1.1 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (**Sugiyono,2013 : 115**). Menurut sumarni dan wahyuni (**2006 : 69**) populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti atas sejumlah individu, baik yang terbatas (*Finite*) maupun tidak terbatas (*Infinite*). Responden penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit umum daerah Puri Husada tembilahan yang berjumlah 262 orang, untuk memudahkan dalam pengambilan sampel peneliti mengambil 10% dari jumlah populasi yang ada.

Untuk mennetukan ukuran sampel dari populasi tersebut dapat digunakan rumus slovin (umar 2007) adalah sebagai berikut:

dimana

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karna kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini digunakan $10\% = 0,1$)

dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{262}{1 + 262(0,1)^2}$$

$$n = \frac{262}{3,62}$$

n =

72,3 (dibulatkan 72)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang digunakan berjumlah 72 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior Perawat* pada perawat RSUD Puri Husada Tembilahan terlebih dahulu dilakukan uji

validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur sah atau validnya suatu kuesioner. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Nilai r_{tabel} diperoleh dengan persamaan $df = n - 2$

$$72 - 2 = 70 = (0.231)$$

4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* tiap item pernyataan dapat dilihat dari hasil keluaran SPSS pada tabel Item-Total Statistics pada kolom *Cronbach's Alpha if item Deleted*.

4.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisa hubungan linier antara suatu variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29,109 + 0,273 X$$

Keterangan : Y = *organizational citizenship behavior*, dan X kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi kepemimpinan transformasional bernilai positif, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
- Nilai konstanta sebesar 29,109 menyatakan bahwa jika kepemimpinan transformasional tidak memiliki nilai (0) maka nilai *organizational citizenship behavior* sebesar 29,109

Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,273, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada kepemimpinan transformasional maka nilai *organizational citizenship behavior* mengalami peningkatan sebesar 0,273 satuan.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,263 + 0,553 X$$

Keterangan Y = *organizational citizenship behavior*, dan X = komitmen organisasi
Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh

positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

- Nilai konstanta sebesar 22,263 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai *organizational citizenship behavior* sebesar 22,263.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,553, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada komitmen organisasi maka nilai *organizational citizenship behavior* mengalami peningkatan sebesar 0,553 satuan.

4.4 Regresi Linear Berganda

Regresi berganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel atau mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21,513 + 0,192 X_1 + 0,326 X_2$$

Artinya :

- Nilai konstanta (a) adalah 21,513 ini dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi nilainya (0), maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior* bernilai 21,513.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu 0,192. Ini dapat diartikan

bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,192 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2), yaitu 0,326, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,326 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (*organizational citizenship behavior*), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan memperoleh nilai R Square sebesar 0,346. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 34,6%. Sedangkan sisanya 65,4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variabel Y (*organizational citizenship behavior*) diterima atau ditolak.

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hiung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y), yakni sebesar 5.286 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara mengetahui $df = n-2 = 72-2 = 70$.

1. Hipotesis I

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 70$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,994. Nilai t hitung sebesar $5,286 > t$ tabel 1,994 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak. Ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

II. Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 70$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,994. Nilai t hitung sebesar $4,776 > t$ tabel 1,994 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

II. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 18,233 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n-k-1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 72-2-1 = 69$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 69$ adalah 3,13. Hal ini berarti F hitung (18,223) > F tabel (3,13) dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Dapat dinyatakan H_0 ditolak, ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* perawat pada perawat RSUD Puri Husada Tembilahan, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada RSUD Puri Husada Tembilahan dinilai sudah

baik. artinya, kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan RSUD Puri Husada Tembilahan sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan perawat. Namun jika dilihat masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional, dimensi *Idealized Influence* dan *inspirational motivation* serta *intellectual stimulation* relatif tinggi, sedangkan *individual consideration* relatif rendah. Hal ini berarti bahwa pimpinan RSUD Puri Husada Tembilahan masih perlu memberikan perhatian, penghargaan perawat yang berprestasi, dan memberikan pelatihan dan pengarahan.

2. Komitmen organisasi yang diterapkan pada RSUD Puri Husada Tembilahan dinilai baik, ini artinya komitmen organisasi yang diterapkan oleh RSUD Puri Husada Tembilahan sudah memenuhi kebutuhan. Namun jika dilihat dari seluruh dimensi komitmen organisasi untuk dimensi komitmen afektif dan komitmen kontinuan yang relatif tinggi, sedangkan komitmen normatif relatif rendah. Hal ini berarti pimpinan harus berusaha lagi RSUD Puri Husada Tembilahan perlu agar perawat tidak tertarik pada RS yang lain, setia pada pekerjaan merasa terikat dan sulit terikat RS lain demi kemajuan RSUD Puri Husada Tembilahan.
3. *Organizational citizenship behavior* yang diterapkan pada RSUD Puri Husada Tembilahan dinilai baik. namun jika dilihat dari masing-masing dimensi dari

organizational citizenship behavior, dimensi *altruism* relatif rendah dibandingkan dengan dimensi *courtesy*, *sportsmanship*, dan *conscientiousness* serta *civic virtue*. Dengan demikian perawat RSUD Puri Husada Tembilahan dituntut harus lebih meningkatkan ekstra peran membantu rekan kerja yang beban kerjanya lebih, dan bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir.

4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat RSUD Puri Husada Tembilahan mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

4.2 Saran

1. Pada variabel kepemimpinan transformasional, dimensi *Idealized Influence* dan *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation* dimensi terbaik dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini harus dipertahankan dan juga ditingkatkan oleh demi kemajuan RSUD Puri Husada Tembilahan. Dan untuk dimensi *individual consideration* relatif rendah. Hal ini harus diperbaiki dan

ditingkatkan lagi oleh pimpinan agar memberikan perhatian, penghargaan terhadap perawat dan memberikan pelatihan dan pengarahan agar tidak terciptanya permasalahan dan demi kemajuan pada RSUD Puri Husada Tembilahan.

2. Pada variabel komitmen organisasi, dimensi komitmen afektif dan komitmen kontinuan menjadi dimensi terbaik dibandingkan lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh pimpinan RSUD Puri Husada Tembilahan agar menjadi aknlebih baik lagi kedepannya. Dan untuk dimensi dan dimensi komitmen normatif menjadi dimensi yang relatif rendah. Hal ini harus segera diperhatikan oleh pimpinan supaya komitmen RSUD Puri Husada Tembilahan menjadi jauh lebih baik lagi agar tidak tertarik pada tawaran RS lain, rasa kesetiaan terhadap pekerjaan, dan terikat pada RSUD Puri Husada Tembilahan.
3. Pada variabel dimensi *courtesy*, *sportsmanship* dan *civic virtue* serta *conscientiousness* dimensi relatif tinggi artinya pimpinan RSUD Puri Husada Tembilaha harus bisa mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi tersebut agar menjadi lebih unggul. Sedangkan dimensi, *altruism* nilai relatif terendah, hal ini harus diperbaiki dengan cepat oleh pimpinan RSUD Puri Husada di Tembilahan yaitu bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya lebih, bersedia menggantikan rekan kerja yang

- berhalangan hadir, agar lebih baik lagi dalam melayani pasien dan juga baik hubungan antar teman sejawat menjadi jauh lebih baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan pimpinan RSUD Puri Husada Tembilahan agar lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional yang baik kepada para perawat sehingga dapat memberikan sumbangan dan dampak positif terhadap komitmen perawat pada RSUD Puri Husada Tembilahan yang mana juga memberikan pengaruh atau sumbangan yang besar terhadap perilaku yang ditimbulkan dari *organizational citizenship behavior* demi kelancaran antar perawat dan melayani pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bm., Leadership and Performance Beyond Expectations, The Free Press, New York, 1985.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen* vol 4 no 4, pp. 103-104
- Fitria, R.M., Dewi, R.S., Febriana.S.K.T. 2016. Peranan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal psikologi*
- Goodwin, V.L., and Whittington, J.L. 2001. A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct, *Journal of organizational behavior*, Vol 22, no 2, pp.759-774.
- Gunawan, Rudi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT First Machinery Tradeco Cabang Surabaya. *Jurnal manajemen bisnis* vol 4 no 1.
- Indah Sari, Nurvita. 2016. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ismail, A., Mohammad, M.H., Mohamed, H.A., Rafiudin, N.M., Zhen, K. W.P., 2011. Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. *Theoretical and Applied Economics*, Vol. 17 no. 6 (547), pp. 89-104.
- Kaihatu, Thomas Stefanus. 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan perilaku Ekstra peran : Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. Vol 98 no 1
- Kasmiruddin. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan terhadap organizational citizenship behavior pada bisnis rumah sakit (Studi kasus RSIA Eria Bunda)
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta : Erlangga. Penerbit Andi.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta:

- Organ, D. W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior; Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Nguni, S.c., 2005. A Study of the Effects of Transformasional leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship behavior in Tanzanian Primary and Secondary Schools, *Doctoral thesis*, universitas Nijmegen.
- Putra, Kadek Mahendra. Dan Adnyan, Iga Dewi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCBS terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi Pada PT. BPR JAYA KERTI Universitas Udayana, Bali.
- Rahmatun, Tri Astuti., Dan Kistyanto, Anang. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Universitas Negeri Surabaya.
- Riduan & Sunarto, H. 2007. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., dan Mulyadi, d. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, jilid 1, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Shaweta, J., and Srirang, J. 2010. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A review of literature*, journal of *management and Public Policy*, Vol 1 no 2, pp 27-36
- Sumarni, Wahyuni. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika, edisi keenam*. Tarsito: Bandung
- Supit, Isa Yohannes Israel. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. jurnal jurusan manajemen.
- Senewe, Stanley. 2013. Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal manajemen. Vol 1 no 3.
- Sumarni, Murni, 2016. the impact of Organization Commitment and Professional Commitment to Organization Citizenship Behavior
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. 2002. *Riset Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.