

Pengaruh Kesadaran Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi

Rony Setiawan

Program Studi Psikologi
Universitas Islam “45” Bekasi

Yenni Almusawa

Program Studi Psikologi
Universitas Islam “45” Bekasi

Novita Dian Iva Prestiana

Program Studi Psikologi
Universitas Islam “45” Bekasi

ARTICLE INFO

Article History:

Received 25 Januari 2019

Revised 12 Februari 2019

Accepted 1 Maret 2019

Keywords :

*Organizational
Citizenship Behavior,
Social Awareness,
Organizational
Commitment and Nurses
of Bekasi City regional
public hospital*

ABSTRACT

In the organization there are some employees voluntarily doing workers outside the main duties (responsibilities). However, based on preliminary results on nurses at regional public hospital of Bekasi City, the fact that behavior which is often referred to as organizational citizenship behavior in these institutions still tends to be low. The low organizational citizenship behavior is thought to be related to the lack of social awareness and their lack of commitment to the organization. This quantitative correlational research uses questionnaires distributed to 150 nurses in regional public hospital of Bekasi City which are obtained through stratified random sampling techniques. The interesting thing in this study is the results of all research hypotheses showing Ho's acceptance, which means that the high and low social awareness and commitment of nurses to the organization did not significantly influence the high and low Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Industri rumah sakit dalam abad ini bukan lagi dipandang sebagai organisasi publik yang hanya memberikan pelayanan jasa semata, namun nampaknya saat ini sudah berkembang menjadi salah satu unit usaha yang menghasilkan profit. Hal ini tidak lepas dari banyaknya pasien yang berobat di rumah sakit, terutama dengan diluncurkannya kebijakan Pemerintah tentang Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial (BPJS). Akibatnya banyak rumah sakit tidak pernah sepi dari pasien yang berarti pula menambah omset finansial yang cukup signifikan.

Sampai dengan tahun 2017 saja sudah sebanyak 177 juta kunjungan atau kasus yang menggunakan kartu JKN-KIS dengan rincian 134,9 juta kunjungan di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP), 50,4 juta kunjungan Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan (FKRTL), dan 7,6 juta kasus rawat inap tingkat lanjutan di rumah sakit (BPJS, 2017). Melihat bahwa kebijakan BPJS yang mewajibkan setiap penduduk untuk mengikutinya maka diduga akan semakin meningkatkan jumlah pasien di rumah sakit pada masa yang akan datang. Banyaknya pasien yang berobat ke rumah sakit hampir pasti akan memberikan kesibukan yang luar biasa bagi tenaga medis, khususnya perawat. Sebagaimana diketahui bahwa perawat merupakan salah satu karyawan yang paling sering berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja pelayanan perawat akan sangat menentukan keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada para pasien.

Dalam menentukan efektif tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk rumah sakit, menurut Kartz (1964) tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (*inrole behavior*), tetapi juga dipengaruhi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*), yakni perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, seperti perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal (Kumar, 2009; Robert & Hogan, 2002). Perilaku ini sering disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*). Menurut Tanghinezhad (2015) karyawan dari sebuah organisasi medis harus memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk tetap kompetitif. Hal ini karena OCB mendukung penguatan dalam kreativitas dan peningkatan kinerja melalui memenuhi kebutuhan baru dari organisasi dan klien (Wang, Hinrichs, Prieto & Howell, 2013).

Berdasarkan hasil *preliminary* peneliti di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bekasi (2018), diperoleh fakta bahwa sejak diberlakukannya program BPJS oleh Pemerintah membuat jumlah pasien yang berobat mengalami peningkatan mencapai 60% (1.600 pasien) perhari. Padahal jumlah perawat yang tersedia hanya sekitar 326 orang dimana idealnya berjumlah 386 (RSUD Kota Bekasi, 2018). Hal ini membuat tenaga medis (khususnya para perawat) menjadi sangat sibuk dan terkadang mengalami *overload*, sementara kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja, hampir tidak ada waktu libur dan perawat merasakan kelelahan sendiri dengan tugas pokoknya. Akibatnya para

perawat hanya berfokus pada pekerjaannya sendiri dan kurang peka terhadap lingkungan sekitarnya, termasuk berkurangnya empati untuk membantu sesama rekan kerja atau dengan kata lain OCB para perawat di RSUD Kota Bekasi menunjukkan kecenderungan yang rendah.

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti ada banyak faktor yang memengaruhi munculnya OCB, salah satunya adalah kesadaran sosial (*social awareness*) (Reza, 2015; Muhdiyanto & Lukluk, 2013) dan komitmen organisasi (Padskoff, dkk, 2000; Brief & Motowidlo, 1986). *Social awareness* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan OCB. *Social awareness* yang dapat diterjemahkan sebagai *empathy* atau *altruisme* memberikan dampak yang signifikan pada OCB (Jha Kumar, 2012). Orang yang memiliki kesadaran sosial mereka peka atau ikut merasakan akan masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat dan komunitas yang berbeda-beda dan menjadi sadar akan kesulitan dan kesulitan masyarakat, dimana perilaku tersebut akan mendorong munculnya OCB (Mueller, 2007).

Selain OCB, komitmen organisasi juga menyebabkan peningkatan OCB. Komitmen berorganisasi secara signifikan terkait dengan beberapa aspek OCB. Individu berkomitmen kepada organisasi menunjukkan lebih banyak pengorbanan, kehati-hatian, dan kesetiaan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara OCB dan organisasi komitmen. Tenaga kerja yang loyal adalah bersedia untuk tetap menjadi anggota organisasi berdasarkan tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan bersedia untuk melampaui tugas-tugas yang diperlukan yang dapat menjadi penting faktor efektivitas organisasi (Hasani et al, 2013; Gholtash; 2011). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam pengaruh kesadaran sosial dan komitmen organisasi terhadap OCB dengan mengambil studi kasus pada perawat di RSUD Kota Bekasi.

TINJAUAN TEORI

Kesadaran Sosial (*Social Awareness*)

Selain sebagai makhluk individu, manusia juga memiliki fungsi sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup kecuali harus berhubungan dengan makhluk lain. Sifat sosial bercirikan suka berempati, saling memperhatikan, saling membantu (menolong) dan lainnya. Sifat ini sering disebut sebagai kesadaran sosial (*social awareness*) dan sifat ini sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Weigner & Guiliano, kesadaran sosial merupakan representasi jiwa seseorang akan dirinya sendiri dan orang lain (Sheldon, 1996). Prasolova Forland (2002) menyatakan bahwa kesadaran sosial berhubungan dengan kewaspadaan

seseorang terhadap situasi sosial yang dialami oleh diri sendiri dan orang lain, sehingga individu dapat menjadi tahu dan menyadari hal-hal yang terjadi di sekelilingnya, seperti mengenai apa yang orang lain lakukan, apakah seseorang terlibat dalam suatu percakapan dan dapat diganggu, siapa saja yang berada di sekitar, dan keadaan apa yang sedang terjadi.

Untuk mengungkap kesadaran sosial, Weigner dan Guiliano (1982) menjelaskan dalam dua dimensi yakni dalam bentuk *tacit awareness* yang diartikan sebagai cara pandang seseorang atau dari sisi mana ia melihat, dalam bentuk *focal awareness*, yakni objek dari sebuah evaluasi atau apa yang ia lihat. Figurski (1987) melengkapi kedua dimensi *social awareness* dengan dimensi *content*. Dimensi ini berisi tentang penampilan yang dapat diobservasi (*overt appearance*) dan pengalaman yang tidak dapat diobservasi (*covert experience*). Menurutnya perspektif yang digunakan oleh individu mampu memberikan akses kepada pengalaman pribadinya yang tidak dapat diobservasi oleh orang lain, yaitu pikiran dan emosi diri sendiri (*privilege*). *Privileged* merupakan hak istimewa dapat memberikan akses terhadap perspektif yang diambil oleh individu untuk menilai penampilan atau tingkah laku orang lain yang mana, tanpa sebuah cermin, tidak dapat dilihat langsung oleh orang lain yang sedang dinilai tersebut. Selanjutnya Sheldon (1996) menggabungkan ketiga dimensi tersebut, yaitu *tacit awareness* (perspektif dari diri sendiri dan orang lain), *focal awareness* (diri sendiri sebagai objek dan orang lain sebagai objek), dan *awareness content* (penampilan yang dapat diobservasi dan yang tidak dapat diobservasi). Tiga dimensi inilah yang kemudian digunakan untuk mengungkap kesadaran social dalam penelitian ini.

Komitmen Organisasi (*Comitmet Organizational*)

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, maka komitmen organisasi dari karyawan menjadi hal yang tidak kalah penting. Hal ini karena organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan oleh kesetiaan dan niat untuk terlibat dan tetap bersama organisasi dan menunjukkan minat pribadi terhadap pekerjaan (Mathus dan Jackson, 2001; Meyer & Allen, 1997; Grusky, 1966; Blau & Global (1987). (Brewer, 1996).

Ada tiga jenis aspek menurut Meyer dan Allen (1997) yang sekaligus digunakan untuk mengungkap komitmen organisasi, yaitu 1) Afektif (*affective*) atau moral terjadi ketika individu berorientasi pada tujuan dan nilai organisasi. Mereka terlibat secara emosional dengan organisasi dan merasa bertanggung jawab secara pribadi demi kesuksesan organisasi, tipikal pekerja keras, bersikap positif, dan loyal terhadap organisasi. 2) Keberlanjutan (*continuance*), terlihat dari

individu yang mendasarkan pada hubungan keadilan dalam organisasi. Imbalan yang mereka terima atas upaya yang telah dilakukan dan apa akan hilang jika mereka keluar (gaji, tunjangan, asosiasi). Individu-individu ini mengerahkan upaya terbaik mereka hanya ketika imbalan sesuai dengan harapan. 3) Normatif (*normative*), yakni terjadi ketika individu tetap loyal dengan organisasi berdasarkan standar yang diharapkan dalam berperilaku atau sesuai dengan norma sosial. Nilai individu ini seperti kepatuhan, hati-hati dan formalitas.

Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*)

Penelitian OCB akhir-akhir ini menjadi topik yang hangat dibicarakan dan diteliti sebagai perilaku individu dalam organisasi. Bahkan banyak ahli menganggap OCB sebagai salah satu variabel dan struktur kunci dalam psikologi dan manajemen yang berhubungan erat dengan variabel lain (Tang et al., 2008; Bergeron 2007; Hoffman et al, 2007; Robin, 2001; Podsakoff et al, 2000). Organ (1990) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Hoffman et al, 2007,). Sedangkan Johns (1996) mengemukakan OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, bersifat spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja (Budihardjo, 2004). Morrison (1994) juga menyebut OCB sebagai perilaku *extra role* karyawan, namun ia menambahkan bahwa OCB biasanya terbebas dari *reward*, dimana dalam OCB tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku *extra role*. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak diperintahkan secara formal serta tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal dari organisasi.

Sebagai orang yang mempopulerkan OCB, Organ (1990) menyebutkan ada 5 dimensi untuk mengungkap OCB, yakni : 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. 2) *Courtesy*, yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. 3) *Sportmanship*, yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. 4) *Civic virtue*, yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. 5) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-

hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi (Hoffman, 2007). Kelima dimensi dari Organ (1990) inilah yang digunakan peneliti untuk mengungkap OCB.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H_{a1} ; Ada pengaruh yang signifikan antara kesadaran sosial terhadap OCB.
- H_{a2} ; Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB.
- H_{12} ; Ada pengaruh yang signifikan antara kesadaran sosial dan komitmen organisasi terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat pada intalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bekasi dengan jumlah seluruh anggota populasinya sebanyak 224 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* sebanyak 144 orang yang diperoleh melalui teknik penentuan sampling dari Slovin ($e=5\%$).

Alat pengumpul data menggunakan kuisioner dengan skala Likert berupa lima alternatif jawaban (dari sangat setuju s.d. sangat tidak setuju). Variabel kesadaran sosial dan komitmen organisasi masing-masing diungkap melalui 3 dimensi dan variabel OCB diungkap melalui 5 dimensi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan teknik analisis statistic deskriptif dan inferensial (korelasi Rank Spearman dan Regresi) dengan batuan SPSS 16.

HASIL PENELITIAN

Analisis (Uji) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur dari jumlah 35 item variabel kesadaran sosial melalui empat putaran diperoleh data valid sebanyak 15 item ($r = 0,25 - 0,615$) dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,79. Pada variabel komitmen organisasi dari jumlah 34 item melalui empat putaran dihasilkan data valid sebanyak 20 item ($r = 0,25 - 0,58$) dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,855. Sedangkan pada variabel OCB dari 47 item diperoleh data melalui tiga putaran diperoleh item valid sebanyak 40 item ($r = 0,25 - 0,594$) dengan nilai reliabilitas alat ukur sebesar 0,904. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut maka ke tiga alat ukur dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

Analisis Deskriptif Responden

Hasil data demografi sebagaimana dilustrasikan pada table 1 menunjukkan bahwa sesuai dengan keadaan populasinya maka responden penelitian juga didominasi perawat perempuan sebanyak 110 orang (76,4%) daripada perawat pria (23,6%). Usia produktif perawat wanita terlihat masih mendominasi responden penelitian sebesar 26.4 % (67 orang dengan rentang usia 20-30).

Tabel 1 – Profil Demografi dari Responden Penelitian

Variabel	Jenis Kelamin				Variabel	Jenis Kelamin			
	P	W	n	%		P	W	n	%
<i>Usia</i>					<i>Masa Kerja</i>				
20 - 30	24	67	91	63.2	1 – 10	33	88	121	84
31 - 40	8	29	37	25.7	11 – 20	0	15	15	10.4
41 - 50	1	10	11	7.64	20 – 30	1	7	8	5.56
> 50	1	4	5	3.47					
	34	110	144	100		34	110	144	100
<i>Jenis Jabatan</i>	P	W	n	%	<i>Status Perkawinan</i>	P	W	n	%
PNS	33	100	133	92.4	Kawin	14	28	42	14
TKK	1	10	11	7.64	Tidak Kawin	20	82	102	11
	34	110	144	100		34	110	144	100

Sejalan dengan faktor usia maka masa kerja responden juga didominasi oleh perawat wanita yang memiliki masa kerja antara 1-10 tahun, yakni sebanyak 88 orang (61,1%). Hal yang sama juga terjadi pada jenjang jabatan, dimana mayoritas adalah PNS sebanyak 133 orang (92,4%) dan dari jumlah tersebut didominasi wanita (100 orang atau 69,4%). Sedangkan dikaitkan dengan status pernikahan, maka sebagian besar responden perawat juga sudah menikah yakni sebanyak 110 orang (76,4%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sebagaimana dilaporkan pada table 2 (di bawah), bahwa deskripsi kesadaran sosial perawat di RSUD Kota Bekasi menunjukkan kecenderungan tingkat sedang (60.41%), komitmen perawat terhadap organisasi menunjukkan tingkatan yang tinggi (60.41%). Sedangkan deskripsi OCB menunjukkan tingkat kecenderungan sedang (54,16%). Hal ini berarti bahwa perawat memiliki kesadaran untuk bersosialisasi dengan sesama perawat dan dengan pasien sudah cukup intens. Sebagian perawat mampu mengontrol emosi, bersikap sabar, ceria, berempati dan menjalin hubungan interpersonal terhadap pasien. Tidak maksimalnya kemampuan *social awareness* dipengaruhi beban kerja yang overload. Sejak diberlakukannya program BPJS membuat jumlah pasien

mengalami kenaikan 60% perhari atau sebanyak 1.600 pasein perhari. Membuat semakin banyaknya pasien yang harus dilayani sehingga waktu istirahat mereka berkurang.

Perawat pun sudah mantap, loyal dan betah bekerja di RSUD Kota Bekasi dengan ditunjukkan komitmen organisasinya yang tinggi. Profesi perawat adalah merawat (membantu) pasien. Jadi karena sebagian perawat terlalu focus membantu pasien yang semakin banyak, sehingga sebagian perawat meskipun ada kemauan untuk membantu perawat lain namun karena berbagai hal membuat tingkat OCB nya cenderung sedang.

Salah satu faktor tidak maskimalnya nilai OCB adalah dipengaruhi status pernikahan. Seseorang yang belum menikah memiliki OCB lebih tinggi dari yang telah menikah (Sarwono & Soeroso, 2011). Sementara responden penelitian mayoritas sudah menikah sebesar 70,80% (102 orang). Seseorang yang sudah menikah bisa saja hanya fokus terhadap pekerjaannya sendiri karena seseorang yang sudah menikah lebih memiliki banyak tuntutan tanggung jawab terhadap keluarganya, sehingga perhatian kepada orang lain agak berkurang.

Tabel 2 – Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	N	%	Interpretasi
1	Kesadaran Sosial (SA)	87	60.41	Sedang
2	Komitmen Organisasi (OC)	84	58.33	Tinggi
3	Perilaku Kewargaan Organiasional (OCB)	78	54.16	Sedang

Analisis Korelasional Variabel Penelitian

Uji Hipotesis Kesadaran Sosial dengan OCB

Untuk mengetahui korelasi antar variable dapat dilihat pada table 3 berikut ini:

Tabel 3 – Analisis Hubungan Kausal

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.	Analisis
1	Kesadaran Sosial (SA) terhadap OCB	0,148	0,08	Tidak Signifikan
2	Komitmen Organisasi (OC) terhadap OCB	0,058	0,493	Tidak Signifikan
3	Perilaku Kewargaan Organiasional (OCB)	0,069	0,716	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasional Rank Spearman (lihat table 3) menunjukkan ketiga H_0 seluruhnya diterima ($\text{sig} > 0,00$). Hal ini berarti tidak adanya pengaruh kesadaran sosial terhadap OCB ($r = 0,148$ dengan $\text{sig} = 0,076$), tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB ($r = 0,148$ dengan $\text{sig} = 0,076$) dan tidak adanya pengaruh secara bersama sama antara kesadaran social dan komitmen organisasi terhadap OCB ($r = 0,148$ dengan $\text{sig} = 0,076$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesadaran Sosial Terhadap OCB

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh Kesadaran Sosial terhadap OCB tentunya cukup menarik mengingat secara teori banyak yang menunjukkan adanya keterkaitan diantara variabel penelitian. Meskipun dari berapa penelitian yang dilakukan para peneliti sebelumnya ada juga yang tidak menunjukkan hubungan kausal (Eko Nurmianto, 2003; Tri Wulandari, 2017).

Beberapa faktor yang memengaruhi tidak adanya pengaruh kesadaran sosial terhadap OCB yaitu diduga karena banyaknya tuntutan pekerjaan (banyaknya pasien, sejak diberlakukannya BPJS terjadi kenaikan pasien perhari sebanyak 60%). Hal ini menyebabkan mereka fokus hanya dengan pekerjaan sendiri. Perawat menjadi kelelahan sehingga menurunkan efisiensi, kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (kelelahan kerja). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Tarwaka, 2004; Suma'mur, 1989) dan perasaan Lelah menurunkan penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Cameron, dalam Silastusi, 2006; Mississauga, 2012). Meskipun ada keinginan yang cukup kuat untuk membantu perawat lain namun karena kelelahan ini membuat perawat tidak memiliki waktu dan tenaga untuk membantu rekan kerjanya. Hal inilah yang kemudian diduga memengaruhi tidak adanya hubungan antara kesadaran social dengan OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Meskipun tingkat komitmen organisasinya cenderung tinggi dan tingkat OCB sedang ternyata keduanya tidak langsung berkorelasi, artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi para perawat di RSUD Kota Bekasi tidak menyebabkan mereka akan berperilaku OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain (Allameh, Amiri & Asadi, 2011; Mushollin, 2011). Secara teori orang yang merasa nyaman, loyal dan betah dalam suatu organisasi akan membuat kehidupannya lebih menyenangkan, termasuk dalam kehidupan sosialnya juga akan terjalin dengan baik. Namun dalam penelitian ini justru menunjukkan hasil yang berlawanan, yakni tidak ada pengaruh komitmen terhadap OCB. Hal ini diduga disebabkan karena factor

overload pekerjaan yang menyebabkan kelelahan sehingga energi untuk membantu orang lain menjadi jauh berkurang.

Faktor lainnya adalah tidak adanya keseimbangan antara *take home pay* (kompensasi) dengan beban kerja yang meningkat. Sebagaimana diketahui sejak diberlakukannya BPJS yang menyebabkan penambahan pasien ternyata tidak diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan sehingga membuat perawat merasa tidak adil yang berimbas pada berkurangnya semangat dan suasana hati untuk membantu perawat lainnya. Suasana hati yang positif akan saling memperkuat perilaku membantu orang lain. Suasana hati yang kurang baik karena ketidakseimbangan beban kerja dan kompensasi yang berarti ketidakmampuan perawat menghadapi tantangan dan mengubahnya menjadi kesempatan untuk bangkit memiliki kemungkinan lebih besar untuk menunjukkan perilaku *counterproductive* yang merupakan lawan dari perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) Yuwono (2005).

Ketidakeimbangan (ketidakadilan) ini juga sangat berpengaruh terhadap OCB seseorang. Menurut Luthans (2006) untuk memunculkan OCB karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil. Dalam penelitian ini keadilan yang dimaksud adalah antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima.

Pengaruh Bersama Kesadaran Sosial dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Sejalan dengan hasil analisis korelasi lainnya maka hipotesis yang menyatakan pengaruh secara bersama-sama Kesadaran Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap OCB juga tidak terbukti. Tidak adanya korelasi ini banyak dipengaruhi oleh perasaan kewalahan ketika mereka harus kerja ekstra terutama apabila mereka harus bekerja di instalasi yang tidak sesuai dengan keahliannya karena tuntutan dan beban (tekanan) pekerjaan yang berlebihan membuat perawat fokus hanya dengan pekerjaannya sendiri. Keterbatasan SDM juga memicu tingkat *overload* dan suasana hati perawat yang memengaruhi perilaku OCB mereka. Idealnya dengan beban kerja yang ada setidaknya dibutuhkan 396 sementara yang ada hanya 224 orang (Sudirman, 2018).

Semenjak diberlakukannya BPJS maka beban kerja perawat juga semakin banyak sehingga tidak jarang melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Namun tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sepadan, sehingga membuat perawat hanya melakukan *job description* nya saja. Sebenarnya ada keinginan untuk membantu rekan kerja yang lainnya tapi karena beban pekerjaan sudah *overload* membuat mereka kekurangan energi untuk membantu rekan kerjanya. Pada situasi pekerjaan perawat yang banyak menghadapi tekanan dalam

menghadapi pekerjaan yang cenderung *overload* karena tuntutan masyarakat terhadap sikap praktek tenaga perawat dalam menjalankan tugas yaitu perhatian, kedisiplinan, keterampilan, kejujuran, dan keramahan. Ketika semua tekanan berlangsung begitu intens dan cepat, maka akan membuat kesadaran seseorang terhadap lingkungan sekitar, termasuk lingkungan social menjadi sering tidak konsisten dan perilaku untuk empati dan membantu rekan kerja juga akan menjadi tidak menentu. Mereka tetap akan membantu namun jika mereka memiliki waktu yang cukup untuk membantu (setelah menyelesaikan pekerjaannya sendiri). Hal ini yang diduga menjadi pemicu tidak adanya pengaruh kesadaran sosial dan komitmen organisasi terhadap OCB.

Selain itu dalam penelitian ini juga terdapat faktor lain yang turut memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti seperti faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi yaitu peneliti tidak memberikan pengawasan saat responden mengisi kuesioner karena permintaan dari pihak Rumah Sakit Umum daerah Kota Bekasi sehingga pembagian kuesioner hanya diberikan kepada koordinator kepala ruangan. Faktor kelelahan juga turut memengaruhi hasilnya karena mereka sudah pusing dengan pekerjaan utama dan sekarang harus mengisi kuesioner yang jumlahnya juga cukup banyak. Selain itu dalam responden mengisi kuesioner pada saat jam istirahat, sehingga banyak waktu terbagi untuk mengisi kuesioner yang mengakibatkan responden tidak serius dalam mengisi kuesioner.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan, bahwa karakteristik kesadaran sosial pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bekasi berada pada kategori sedang. Sedangkan karakteristik komitmen organisasi pada perawat rawat inap di RSUD Kota Bekasi justru berada pada kategori tinggi.

Hasil korelasi antar variable menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh diantara seluruh variabel penelitian, baik antara kesadaran sosial terhadap perilaku kewargaan organisasional (*OCB*), komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional (*OCB*), maupun korelasi secara bersama-sama antara kesadaran sosial dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional (*OCB*) pada perawat rawat inap di RSUD Kota Bekasi. Artinya ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap OCB pada perawat rawat inap RSUD Kota Bekasi, seperti kepuasan kerja, kompensasi, sikap kerja, tuntutan pekerjaan, karakteristik pekerjaan, beban kerja, lama bekerja, budaya kerja, iklim organisasi,

kepribadian, suasana hati (*mood*) dan persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan.

Saran

Memperhatikan seluruh hasil penelitian yang tidak terbukti maka menunjukkan bahwa ada factor-faktor lain yang lebih memengaruhi perawat di RSUD Bekasi untuk menampilkan perilaku OCB. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada peneliti lain yang berminat pada tema yang sama dapat menggunakan factor seperti kepuasan kerja, kompensasi, sikap kerja, tuntutan pekerjaan, karakteristik pekerjaan, beban kerja, lama bekerja, budaya kerja, iklim organisasi, kepribadian, suasana hati (*mood*) dan persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan. Faktor-faktor ini diduga akan sangat berpengaruh pada OCB. Selain itu dari aspek metode penelitian disarankan agar dalam penelitiannya menggunakan sampel yang lebih besar dan mengontrol responden dalam pengisian kuesionernya.

Sedangkan dari aspek eksternal RSUD diharapkan dapat melakukan evaluasi terutama beban kerja dan kompensasi yang harus diterima pegawai. Hal ini mengingat beban kerja yang semakin berat perlu diperhatikan factor kesejahteraan yang memadai bagi para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allameh, S.M, Amiri, dan Asadi. (2011). A Survey of relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Institute of interdisciplinary business, Vol. 3 No. 5.*
- Figurski (1987). *Self Awareness and Other Awareness. The use of Perspective in Everyday Life in.* K Yardley & T Honess (eds) Self Identity.
- Hasani, Kaveh. (2013). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment. *Journal of International Network of Business and Management. Vol. 1/2013 issue 4.*
- Hezar Jerib Ave, Isfahan, Iran; Samane Amiri. (2011) A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province. *Journal Of Contemporary Research In Business. Institute of Interdisciplinary Business Research 360. September 2011 Vol 3, No 5.*
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Journal of Behavioral Science 9/1964, 131-133.*

- Luthans, F., (2006). *Organizational Behavior, 7th Ed.* Singapore : McGraw-Hill, International Edition.
- Organ, D.W. (1990). The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M Staw and L.L. Cummings (Eds.). *Journal of Research in Organizational Behavior, Vol. 12 (PP.43-72)*, JAI Press Greenwich, CT.
- Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management, Vol. 26, No. 3.*
- Parahmand, Reza. (2014). Explaining the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Management and Social Science, Vol. 3 (11)*, 765-769.
- Putri, Baby Silvia.,Kartika, Lindawati. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan BPJS Kesehatan terhadap Kepuasan Pengguna Perspektif Dokter Rumah Sakit Hermina Bogor. *E-Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 (1)*, 1-12.
- Robert, B. W., & Hogan, R. (2002). *Personality Psychology in The Workplace.* Washington : American Psychological Association.
- Robbins S. P, & Judge, A. T. (2008). *Perilaku organisasi : Organizational Behavior.* Edisi XII. Alih bahasa : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Salehi, Moslem dan Abbash Gholtash. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment With Organizational Citizenship Behavior Among Members of Faculty in The Islamic Azad University- First. *Journal of Islamic Azad University, Marvdasht branch, Iran.*
- Santrock. (2011). *Life Spam Development : Perkembangan Masa Hidup.* Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Kewargaan Keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis, 1(6)*, 21-37.
- Sheldon, K.M. (1996). The Social awareness inventory : Development and Application Pesonality and Social Psychoogy. *Bulletin. 22-620-634.*
- Silastuti, Ambar. (2006). *Skripsi. Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Di Bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia.* Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Siregar, Syahrizal., Prasetio, Arif Partono. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*

(Perilaku OCB) Karyawan Kantor Ddistribusi PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten.

Mushollin, M. (2011). *Hubungan komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Undergraduate Thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Tarwaka., Solichul BA., Lilik S. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.

Wulandari, Tru. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank BTN KCP Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wang, L; Hinrichs, KT; Prieto, L & Howell, J. (2013). Five Dimensions of Organizational Citizenship Behavior : Comparing Aantecedents and Levels of Engagement in China and The US. *Journal of Asia Pac J Manag (2013) 30:115–147 DOI 10.1007/s10490-010-9237- 1*.

Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.